

# Teletrabajo en situación de estado excepcional de alarma sanitaria

Elisabeth Estefanía Escobar Ferrer

Tutoras: Rosa Isla Díaz

Stephany Hess Medler

Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos  
Humanos

Universidad de La Laguna

Curso académico 2019/2020

## RESUMEN

El objetivo de este estudio ha sido el de comparar la adaptación al teletrabajo de forma repentina a consecuencia de un confinamiento de la población y las consecuencias para el empleado en distintas condiciones, entre dos grupos profesionales, docentes e informatic@s, además de comparar los que ya realizaban teletrabajo antes del estado de alarma sanitario con los que no. Para ello se ha aplicado la Escala Subjetiva de Carga Mental de trabajo, algunas dimensiones del CopsoQ-istas21 (versión 2) y una escala de elaboración propia sobre la sobrecarga durante la alarma sanitaria y las condiciones ambientales. Los resultados muestran que los docentes tuvieron mayor dificultad para adaptarse al teletrabajo, mayor carga mental, mayor estrés, mayores consecuencias para la salud, y además la mayoría no tenían horario establecido, trabajaban más horas y vivieron un aumento de número de tareas.

Palabras claves: *carga mental, estrés, teletrabajo, sobrecarga.*

## ABSTRACT

The aim of this study is was to compare the sudden adaptation to telework as a result of the confinement of the population and the consequences for the employee in different conditions, between two profesional groups, teachers and computer specialists, as well as to compare those who were already teleworking before the state of health alarm with those who were not. To do this, the Subjective Scale of Mental Workload was applied, as well as some dimensions of CopsoQ-istas21 (versión 2) and a scale developed by the company itself regarding the overload during the health alarm and environmental conditions. The results show that teachers had grates difficulty in adapting to telework, greater mental workload, greater stress, greater consequences for health, most of them did not have a set Schedule, worked longer hours and saw an increase the number of tasks.

Keywords: *mental workload, stress, telework, overload.*

## Índice

MARCO TEÓRICO .....	1
Objetivos .....	4
Objetivo general .....	4
Objetivos específicos .....	4
MÉTODO .....	5
Participantes .....	5
Instrumentos .....	5
Procedimiento .....	8
Análisis de datos .....	9
RESULTADOS.....	9
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	19
Referencias.....	23

## MARCO TEÓRICO

Este estudio se realizó durante una crisis sanitaria a causa de la pandemia de coronavirus, "Covid19", por la que el gobierno español emitió una normativa de estado de alarma sanitaria, limitando la movilidad y procediendo al confinamiento de la población. Esto ocasionó que, en la medida de lo posible y de forma repentina, se adaptaran los puestos de trabajo a un formato de teletrabajo, pasándose así de un 4,8% de personas que trabajaban a distancia en España en 2019, a un 34% en mayo del año 2020 (Lapuente, 2020).

El teletrabajo se define en base a las siguientes características: se utiliza tecnología de la información y comunicación para trabajar, se desarrolla de forma remota, fuera de los establecimientos de la organización (Belzunegui-Eraso, 2008). Con la introducción del teletrabajo se dan nuevas necesidades, demandas y riesgos psicosociales. (Alonso-Fabregat y Cifre-Gallego, 2002).

Los "factores psicosociales" son condiciones que se dan en los lugares de trabajo, que provocan respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. La exposición a ellos puede provocar estrés, enfermedades, etc. (Moncada, Llorens, y Andrés, 2014). El estrés lo definimos como una respuesta fisiológica del organismo, natural y vital para la supervivencia, que se da ante una situación del entorno, que consideramos amenazante. En un primer momento el estrés nos ayuda a sobrevivir, prepara a nuestro cuerpo para un sobreesfuerzo, siendo una respuesta rápida y eficaz (Vindel, 2011). Hay coincidencia entre varios autores, en que el problema surge cuando las demandas del entorno superan a nuestras competencias de afrontamiento o recursos personales (Vindel, 2011; Lilienfeld, Lynn, Namy & Woolf, 2011; Peiró, 2001).

La Teoría General del Estrés, identifica las características de las empresas que afectan a la salud de sus empleados, estas son: exigencias psicológicas (pueden ser cognitivas y emocionales), problemas para compaginar vida personal y laboral, control del empleado/a sobre su propio trabajo, el apoyo social, las recompensas, la incertidumbre sobre el empleo y las condiciones de éste. (Moncada et al. 2014).

El número de factores psicosociales de riesgo, es muy amplio pero entre ellos podemos citar algunos como: conciliación familiar, comunicación organizacional, supervisión/liderazgo, clima laboral, demandas laborales, autonomía en el trabajo, horas de trabajo, teletrabajo, sobrecarga, ritmo de trabajo (alta presión temporal), horarios nocturnos o inflexibles, jornadas largas, bajo control sobre el trabajo, ambiente y equipos (falta de espacio personal, ruido, escasa luz, etc.), falta de apoyo social, seguridad contractual, etc. (Moreno-Jiménez y Báez-León, 2010)

En particular es de destacar la “Carga Mental de Trabajo”, aunque aún no existe un consenso para su definición, podemos decir que se da como resultado de la interacción entre las exigencias de las tareas y las habilidades de la persona, identificando las demandas de las tareas, a las que las personas trabajadoras se adaptan, como fuente de estrés (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud y Rolo-González, 2018). Una definición más específica, podría ser la desarrollada por Young y Stanton (2001), siendo la carga mental: “el nivel de recursos atencionales necesarios para equilibrar los criterios de ejecución objetivos y subjetivos, que pueden ser modificados por las demandas de la tarea, el soporte externo y la experiencia”.

Específicamente, algunos de los factores psicosociales que se relacionan con la carga mental de trabajo son: *características de las tareas* en el ámbito laboral (las demandas cognitivas, el ritmo de trabajo, el contenido de la tarea, etc.). *Las condiciones físico-ambientales* del entorno de trabajo (la iluminación, los ruidos, condiciones térmicas, la calidad del aire, etc.) que afectan a la carga mental de trabajo, puesto que influyen en la atención y concentración que se requiere para desarrollar las tareas. *Factores sociales y de la organización*, (clima laboral, conflictos en el trabajo, etc.), *Características individuales* (autoestima, antigüedad en la profesión, edad, cualificación, etc.), por último, *Otros factores*, como el tipo de contrato, el salario, etc. (Díaz-Cabrera, et. al 2018).

La fatiga mental es la consecuencia de una alta carga mental, se da cuando las exigencias de la tarea superan la capacidad de respuesta del empleado, (UNE-EN ISO 10075-1, citado por Díaz-Cabrera et al. 2018). Esta causa cansancio durante y después del trabajo, somnolencia, disminución de la

atención, pensamiento lento, torpeza de movimiento, etc., lo que lleva a una baja motivación y rendimiento (Díaz-Cabrera et al. 2018).

Por otro lado, los problemas en la conciliación vida personal y trabajo, también se relacionan negativamente con el rendimiento laboral, a mayor conflicto entre la vida personal y el trabajo, menos rendimiento laboral. En conclusión, los factores de riesgo psicosociales, además de afectar a la salud física y mental de los/as empleados/as, también afectan a los niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia de las organizaciones. (Moreno-Jiménez y Baez-Leon, 2010).

Asimismo, el teletrabajo puede tener consecuencias positivas o negativas tanto para la persona trabajadora como para la organización, dependiendo de la forma en la que se implante a nivel empresarial, clima organizacional, políticas públicas y estado económico del país, (Cervantes, 2005, citado por Varas-Constanzo, 2019). Si el teletrabajo se implanta como una forma de flexibilizar a los empleados/as su trabajo, será beneficioso para el empleado/a y para la empresa, pero si se implanta solo en base a la reducción de costes, no lo será (Viñolas, P. Colonial, citado por Ugalde, 2020).

En general, las ventajas que puede tener para un trabajador/a son: sensación de libertad por la flexibilidad y autonomía sobre su trabajo diario, el aumento de la motivación ya que el desempeño del trabajo se basa en cumplir unas metas u objetivos concretos y no un horario establecido, (Cervantes, 2005, citado por Varas-Constanzo, 2019). Otras ventajas son el ahorro económico en la ropa para el trabajo presencial y en el transporte, el ahorro de tiempo por no realizar trayectos al centro de trabajo, todo esto reduce el estrés en los trabajadores/as, (Nilles, 1994, citado por Varas-Constanzo, 2019). Por último, la ventaja de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, al aumentar el tiempo del que se dispone para la familia y las actividades personales, también aumenta la motivación y productividad en el empleado/a (Agudo, 2014, citado por Varas-Constanzo, 2019). En cuanto a las desventajas del teletrabajo, podemos decir que la más importante es el sentimiento de soledad, por este motivo la mayoría de las personas prefieren realizar teletrabajo de forma parcial (Cañadas, 2017, citado por Varas-Constanzo, 2019). El distanciamiento físico provoca una dificultad para la solución de problemas, siendo el tiempo de respuesta ante

posibles problemas o dudas, mayor que si se estuviera de forma presencial en el centro de trabajo (Cañadas, 2017, citado por Varas-Constanzo, 2019). Se da una pérdida del espacio en el hogar y la dificultad de poner límites de la vida laboral y familiar, (Nilles, 1994, citado por Varas-Constanzo, 2019).

Las personas que realizan combinación entre teletrabajo y trabajo presencial poseen una mayor percepción de apoyo organizacional, comparado con aquellas que realizan teletrabajo de forma permanente. Por último, hay que decir que existe la tendencia de unos mayores niveles de satisfacción laboral en las personas que combinan las dos modalidades de trabajo que las que realizan teletrabajo de forma fija, (Varas-Constanzo, 2019). Apoyando estos datos, un estudio realizado por el Grupo Adecco, obtuvo que el 77% de los españoles considera que el formato óptimo de trabajo es combinar el teletrabajo con el trabajo presencial, (Quelart, 2020)

Objetivos

### ***Objetivo general***

El objetivo principal de este trabajo es analizar el efecto del cambio de trabajo presencial a remoto en las profesiones de profesorado y otras profesiones que ya realizaban teletrabajo antes del estado de emergencia sanitaria.

### ***Objetivos específicos***

- Analizar factores psicosociales como, la carga mental subjetiva de trabajo, estrés, ritmo de trabajo, apoyo social y doble presencia, en situación de teletrabajo.
- Examinar las posibles influencias de algunas variables sociodemográficas, en relación con estos factores psicosociales.
- Estudiar las diferencias entre dos grupos profesionales, profesorado y profesiones que ya realizaban teletrabajo previamente al confinamiento, respecto a estos factores psicosociales.

## MÉTODO

### Participantes

La muestra final está compuesta de 53 personas de las cuales 34 son mujeres (64,2%) y 19 son hombres (35,8%). Entre los Docentes, 14 son profesorado de infantil, 20 de primaria y 4 de secundaria, entre los no Docentes 7 son administradores de sistemas, 5 programadores/as informáticos/as, una consultora de aplicaciones informáticas, un diseñador gráfico y un responsable de área en una consultora informática. Clasificándolo en dos grupos profesionales, 38 participantes son profesorado (71,7%) y 15 participantes (28,3%) son Informátic@s. Siendo 8 hombres (15,1%) y 30 mujeres docentes (56,6%), y 11 hombres (20,75%) y 4 mujeres Informátic@s (7,55%). El rango de edad de los participantes va de 25 a 65 años (*Media* = 45,38 años; *DT* = 12,21).

### Instrumentos

El protocolo de recogida de datos constaba de cuatro partes:

*Variables sociodemográficas:* género, edad, profesión, antigüedad en dicha profesión, jornada laboral antes y después del confinamiento, tipo de vivienda (espacio al aire libre que se dispone en la vivienda), así como adultos, niños y personas a su cargo que convivieron en la misma vivienda durante el estado de alarma.

*Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo.* Se ha adaptado la escala subjetiva mental de trabajo (ESCAM), de Díaz-Cabrera, et al. (2018). Se utilizó los 20 ítems que evalúan las diferentes variables de la carga mental de trabajo, divididas en cinco dimensiones:

- *Demandas cognitivas y complejidad de la tarea*, compuesta por 6 ítems, utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 es “muy bajo” y 5 es “muy alto”. Esta dimensión recoge los ítems referentes a los procesos cognitivos/mentales que se necesitan para realizar las tareas, específicamente la memorización, concentración, evitar errores, toma de decisiones y el grado de complejidad de las tareas. A partir de ahora lo nombraremos *Demandas*.

- *Características de la tarea*, compuesta por 4 ítems, utilizando una escala tipo Likert de 5 anclajes, donde en dos ítems 1 es “muy bajo” y 5 “muy alto” y los otros dos ítems el 1 es “total desacuerdo” y el 5 “total de acuerdo”. Esta dimensión describe características de las tareas de trabajo, como: interrupciones, distracciones o ruido en el puesto de trabajo, realizar varias tareas a la vez y las dificultades de introducir nuevos procedimientos de trabajo. A partir de ahora lo nombraremos *Tarea*.
- *Organización temporal* del trabajo, compuesta por tres ítems, utilizando una escala tipo Likert de 5 anclajes donde 1 es “muy insuficiente” y 5 es “muy suficiente”. Los ítems que forma esta dimensión se refieren a si el tiempo es adecuado para realizar las tareas, esta dimensión se relaciona con la siguiente. A partir de ahora lo nombraremos *Organización*.
- *Ritmo de trabajo*, compuesta por 3 ítems, utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es “total desacuerdo” y 5 “total de acuerdo”. Dicha dimensión se refiere a la posibilidad de las personas de organizar el tiempo de trabajo y las consecuencias de sus errores en el trabajo final y la gravedad de estos.
- *Consecuencias para la salud*, compuesta por cuatro ítems, utilizando una escala tipo Likert de 5 anclajes, donde en uno de sus ítems 1 es “muy bajo” y 5 “muy alto”, y en el resto de los ítems el 1 es “total desacuerdo” y el 5 “total de acuerdo”. Esta dimensión recoge el agotamiento o cansancio que le provoca al trabajador/a el desempeño de su trabajo y la dificultad de relajarse después de una jornada. A partir de ahora lo nombraremos *Salud*.

*CopsoQ-istas21 (versión 2)*, para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales de Moncada, et al. (2014), este instrumento evalúa veinte dimensiones psicosociales, pero solo se utilizaron trece ítems, modificados para adaptarlos a la situación de teletrabajo, por lo que a partir de ahora lo nombraremos como *Istas21*. Concretamente se trata de los siguientes los factores:

- Factores psicosociales de *exigencias psicológicas en el trabajo*, dividiéndose en las siguientes dimensiones;

- *Ritmo de trabajo*, compuesta por 2 ítems, utilizando una escala tipo Likert de cinco anclajes, que va desde total desacuerdo a total de acuerdo; esta dimensión se refiere a las exigencias psicológicas dadas por la intensidad del trabajo, provocada por la cantidad de tareas y el tiempo destinado para realizarlas. A partir de ahora lo nombraremos *Ritmo*.
- *Exigencias cuantitativas* compuesta por dos ítems, medidos mediante una escala tipo Likert de cinco puntos que van desde total desacuerdo a total de acuerdo; dimensión definida por las exigencias psicológicas que provoca la cantidad de trabajo. A partir de ahora lo nombraremos *Sobrecarga*.
- *Apoyo social y calidad de liderazgo*, a través de la dimensión *apoyo social de los compañeros y superiores*, se utilizaron tres ítems, utilizando una escala tipo Likert de cinco anclajes que va desde total desacuerdo a total de acuerdo; dicha dimensión se refiere a la ayuda que se recibe de los compañeros y superiores, en el momento en el que se necesita, necesaria para un correcto desempeño en el trabajo. A partir de ahora lo nombraremos *Apoyo Social*.
- Para evaluar el factor psicosocial *conflicto trabajo-familia*, se utilizó la dimensión *Doble Presencia* la cual se evaluó a través de tres ítems, con una escala tipo Likert de cinco puntos que va desde “total desacuerdo” a “total de acuerdo”; dicha dimensión se refiere a las exigencias que ocurren cuando hay una simultaneidad de las tareas laborales y las tareas doméstico-familiares.
- *Estrés*, se utilizaron tres ítems, con una escala tipo Likert de cinco puntos que va desde “total desacuerdo” a “total de acuerdo”; definen estrés como “conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.” (Comisión Europea, 2000, citado por Moncada et al. 2014).

Además, se han elaborado ítems específicos de la situación de estado de alarma, y el proceso de adaptar un puesto de trabajo presencial al teletrabajo, de forma repentina. Dichos ítems giran en torno a la siguiente temática:

- *Condiciones Ambientales*, recoge 3 ítems del ESCAM (2018) y dos ítems de elaboración propia. Se refiere a la iluminación, el ruido, el espacio de trabajo y compartir el espacio de trabajo y ordenador, con escala de respuestas tipo Likert de 5 anclajes, 1 es “muy inadecuado” y 5 “muy adecuado”, para los ítems del ESCAM y para los ítems de elaboración propia donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”
- *Sobrecarga Alarma*, formado por 7 ítems. Se refiere a la adaptación del puesto de trabajo a una jornada completa de teletrabajo, por el estado de alarma, concretamente se refiere a la falta de recursos, traslado de infraestructuras informáticas, reubicación espacio doméstico, aprender uso de recursos informáticos, aumento del tiempo de trabajo, respeto del tiempo de descanso y aumento del número de tareas. Utilizando una escala tipo Likert de respuesta de 5 puntos, donde 1 es “nada” y 5 es “mucho”.
- *Teletrabajo Previo*, compuesta por un solo ítem, donde se pregunta en qué medida realizaba teletrabajo antes del estado de alarma, mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 es “nunca” y 5 “Siempre”.
- *Tareas del Hogar*, definida por un solo ítem, “Soy principalmente la persona encargada de realizar las labores domésticas (limpiar, cocinar, etc.)”, mediante una escala tipo Likert de cinco puntos donde 1 es “total desacuerdo” y 5 “total de acuerdo”.

Por último, se ha añadido ítems sobre las ventajas/desventajas de realizar teletrabajo, si se consideran más productivos realizando teletrabajo, si hacían teletrabajo antes del estado de alarma y si le gustaría seguir trabajando en esta modalidad de teletrabajo, con respuestas de opción múltiple.

## **Procedimiento**

El protocolo de recogida de datos fue administrado durante el mes de mayo, a través de una invitación personalizada con la aplicación Google Form en la que se explicaba el objetivo de la encuesta. De esta manera, las personas podían contestar al cuestionario desde sus dispositivos electrónicos, asegurando su confidencialidad. El tiempo necesario para su cumplimentación era de aproximadamente 10 minutos.

## Análisis de datos

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos. A continuación, se calculó las dimensiones y factores de cada una de las escalas con su fiabilidad mediante Alpha de Cronbach. En tercer lugar, se realizaron correlaciones entre variables numéricas y se comprobó mediante Anovas y Manovas los efectos de variables categóricas sobre las variables dependientes. Para realizar los cálculos estadísticos se utilizó el programa SPSS, v.21 (IBM, 2012).

## RESULTADOS

En primer lugar, se calcularon las puntuaciones medias, desviaciones típicas y Alpha de Cronbach, para cada una de las dimensiones de Carga mental, las variables del Istras 21, condiciones ambientales, sobrecarga alarma y doble presencia. Podemos observar en la Tabla 1, que no hay ningún valor de Alpha de Cronbach por debajo de 0,53, esto indica que hay una consistencia interna como mínimo aceptable. Todas las medias oscilan alrededor del punto medio de la escala (3).

**Tabla 1**

*Descriptivos de la ESCAM, Istras 21, condiciones ambientales, sobrecarga alarma y Tareas del hogar.*

Escala	Ítems	Dimensiones	Media	DT	$\alpha$
Carga Mental	20		3,13	0,62	0,70
		Demandas	3,4	0,67	0,76
		Tareas	3,13	0,86	0,57
		Organización	2,56	0,8	0,87
		Ritmo de trabajo	3,24	0,94	0,61
		Salud	3,4	1,03	0,73
Istras 21	13		2,92	0,75	0,83
		Ritmo	2,58	0,94	0,53
		Sobrecarga	2,75	1,17	0,55
		Doble Presencia	2,75	1	0,62
		Apoyo Social	3,31	1,04	0,73
		Estrés	3,65	1,25	0,92
Condiciones Ambientales	5		3,81	0,91	0,81
Sobrecarga Alarma	7		3,02	1,1	0,87
Tareas del Hogar	1		3,3	1,5	

En segundo lugar, se calculó correlaciones entre el Istas 21 total, Carga Mental total, Condiciones Ambientales, Sobrecarga Alarma, Tareas del Hogar y Teletrabajo Previo (ver tabla 2). Podemos destacar las correlaciones obtenidas entre el Istas 21 y la Carga Mental de trabajo ( $r=0,83$ ;  $p<0,01$ ), la Sobrecarga Alarma ( $r=0,69$ ;  $p<0,01$ ) y el Teletrabajo Previo ( $r= -0,43$ ;  $p<0,01$ ). También es de destacar la relación entre la Carga Mental con la Sobrecarga Alarma ( $r=0,73$ ;  $p<0,01$ ) y el Teletrabajo Previo ( $r= -0,49$ ;  $p<0,01$ ). Por último, es destacable la relación entre la Sobrecarga Alarma con las Tareas del Hogar ( $r=0,46$ ;  $p<0,01$ ) y el Teletrabajo Previo ( $r=-0,61$ ;  $p<0,01$ ).

**Tabla 2**

*Correlaciones entre Istas 21, Carga Mental, Condiciones Ambientales, Sobrecarga Alarma, Tareas del Hogar y Teletrabajo Previo.*

	1	2	3	4	5	6
1 CoPsoQ-istas21	1					
2 Carga Mental total	,83**	1				
3 Condiciones ambientales	-,19	-,24	1			
4 Sobrecarga alarma	,69**	,73**	-,31*	1		
5 Tareas del hogar	,33*	,24	-,11	,46**	1	
6 Teletrabajo previo	-,43**	-,49**	,24	-,61**	-,26	1

En cuanto a las relaciones entre las dimensiones del ESCAM, del Istas21 y las de elaboración propia, como se muestra en la tabla 3, existe una correlación positiva significativa entre las Demandas y la Tarea ( $r=0,57$ ;  $p<0,01$ ), Organización ( $r=0,38$ ;  $p<0,01$ ), Ritmo de Trabajo ( $r=0,42$ ;  $p<0,01$ ), Consecuencias para la Salud ( $r=0,56$ ;  $p<0,01$ ), Ritmo ( $r=0,46$ ;  $p<0,01$ ), Sobrecarga ( $r=0,44$ ;  $p<0,01$ ), Doble Presencia ( $r=0,54$ ;  $p<0,01$ ), Estrés ( $r=0,53$ ;  $p<0,01$ ) y con Sobrecarga Alarma ( $r=0,44$ ;  $p<0,01$ ). A su vez la dimensión Tarea se correlaciona de forma significativa positiva con Consecuencias para la Salud ( $r=0,78$ ;  $p<0,01$ ), Ritmo ( $r=0,43$ ;  $p<0,01$ ), Sobrecarga ( $r=0,48$ ;  $p<0,01$ ), Doble presencia ( $r=0,71$ ;  $p<0,01$ ), Estrés ( $r=0,63$ ;  $p<0,01$ ), Sobrecarga Alarma ( $r=0,73$ ;  $p<0,01$ ) y Tareas del hogar ( $r=0,37$ ;  $p<0,01$ ). La dimensión Organización se correlaciona significativamente de forma positiva con Ritmo ( $r=0,4$ ;  $p<0,01$ ) y doble presencia ( $r=0,37$ ;  $p<0,01$ ). Se encuentra una correlación significativa positiva entre las Consecuencias para la Salud y Sobrecarga ( $r=0,47$ ;  $p<0,01$ ), Doble Presencia ( $r=0,73$ ;  $p<0,01$ ), Estrés ( $r=0,75$ ;  $p<0,01$ ), Sobrecarga Alarma

( $r=0,73$ ;  $p<0,01$ ) y de forma negativa con las Condiciones Ambientales ( $r=-0,39$ ;  $p<0,01$ ). La dimensión Ritmo se correlaciona significativamente de forma positiva con Sobrecarga ( $r=0,36$ ;  $p<0,01$ ) y Doble presencia ( $r=0,45$ ;  $p<0,01$ ). La dimensión Sobrecarga se correlaciona de forma positiva y significativa con Doble Presencia ( $r=0,48$ ;  $p<0,01$ ) y Sobrecarga Alarma ( $r=0,45$ ;  $p<0,01$ ). La Doble Presencia se correlaciona significativamente de forma positiva con Estrés ( $r=0,53$ ;  $p<0,01$ ) y Sobrecarga Alarma ( $r=0,59$ ;  $p<0,01$ ). El Apoyo Social solo tiene una correlación significativa con la Sobrecarga Alarma ( $r=-0,39$ ;  $p<0,01$ ). El Estrés presenta una correlación significativa con la Sobrecarga Alarma ( $r=0,67$ ;  $p<0,01$ ). Por último, Las Tareas del Hogar se correlaciona significativamente con la Sobrecarga de la Alarma ( $r=0,46$ ;  $p<0,01$ ).

**Tabla 3**

*Correlación entre variables medidas*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Demandas	1											
2 Tarea	,57 *	1										
3 Organización	,38 *	,34*	1									
4 Ritmo de trabajo	,42 *	,16	,26	1								
5 Consecuencias para la Salud	,56 *	,78 *	,32*	,22	1							
6 Ritmo	,46 *	,43 *	,4 *	,25	,32	1						
7 Sobrecarga	,44 *	,48 *	,25	,15	,47 *	,36 *	1					
8 Doble presencia	,54 *	,71 *	,37 *	-,01	,73 *	,45 *	,48 *	1				
9 Apoyo Social	-,2	-,34*	-,43*	-,20	-,32*	-,15	-,25	-,29*	1			
10 Estrés	,53 *	,63 *	,24	,34*	,75 *	,25	,33*	,53 *	-,2	1		
11 Condiciones Ambientales	-,14	-,20	-,03	-,07	-,39 *	,02	,03	-,30*	,09	-,2	1	
12 Sobrecarga Alarma	,44 *	,73 *	,32*	,24	,73 *	,24	,45 *	,59 *	-,39 *	,67 *	-,31*	1
13 Tareas del Hogar	,05	,37 *	,26	,15	,32*	,18	-,01	,30*	,01	,30*	-,11	,46 *

\* $p<0,05$

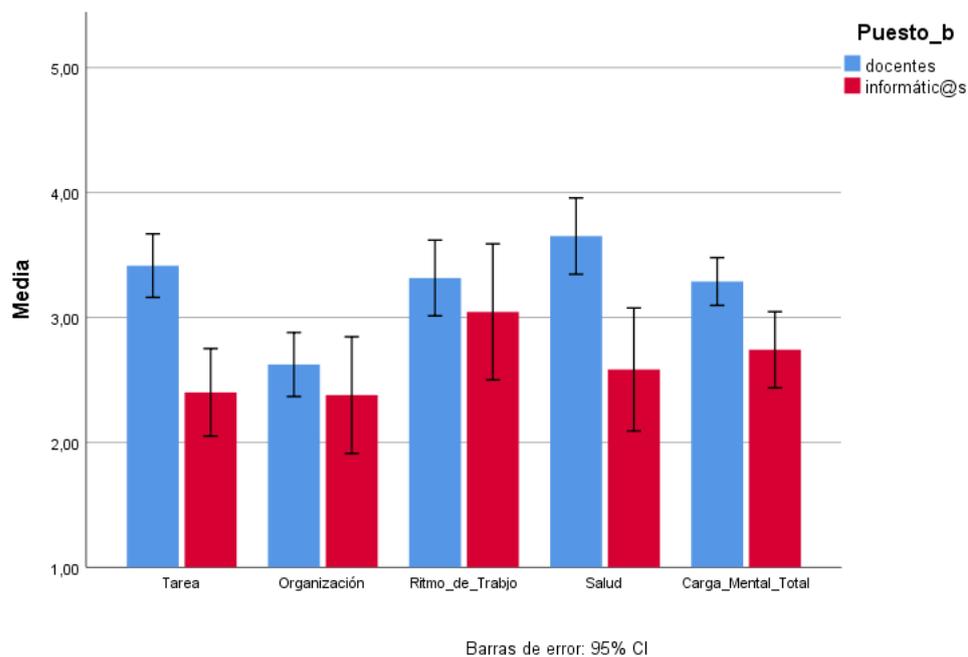
Para determinar si las variables independientes (género, tipo de vivienda, profesión, cargas familiares, turno durante el estado de alarma y teletrabajo previo) tienen un efecto sobre las distintas variables dependientes, se realizaron Anovas y para ahondar en la relación de las dimensiones con las variables independientes se realizaron Manovas.

Los resultados para Carga Mental de Trabajo en función de la profesión fueron significativos ( $F(1,51)=9,8$ ;  $p=0,003$ ;  $\eta_p^2=0,161$ ), de tal forma que los

Docentes tienen una media superior ( $M=3,29$ ;  $DT=0,58$ ) que los Informatic@s ( $M=2,74$ ;  $DT=0,55$ ). El Manova realizado sobre las dimensiones correspondientes resultó significativo ( $F(1,51)=9,8$ ;  $p=0,003$ ;  $\eta_p^2=0,161$ ), que a nivel univariado se materializa en Tarea ( $F(1,51)=20,34$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,285$ ) y Salud ( $F(1,51)=14,54$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,222$ ), teniendo en ambos casos los Docentes una media mayor (ver figura 1).

**Figura 1**

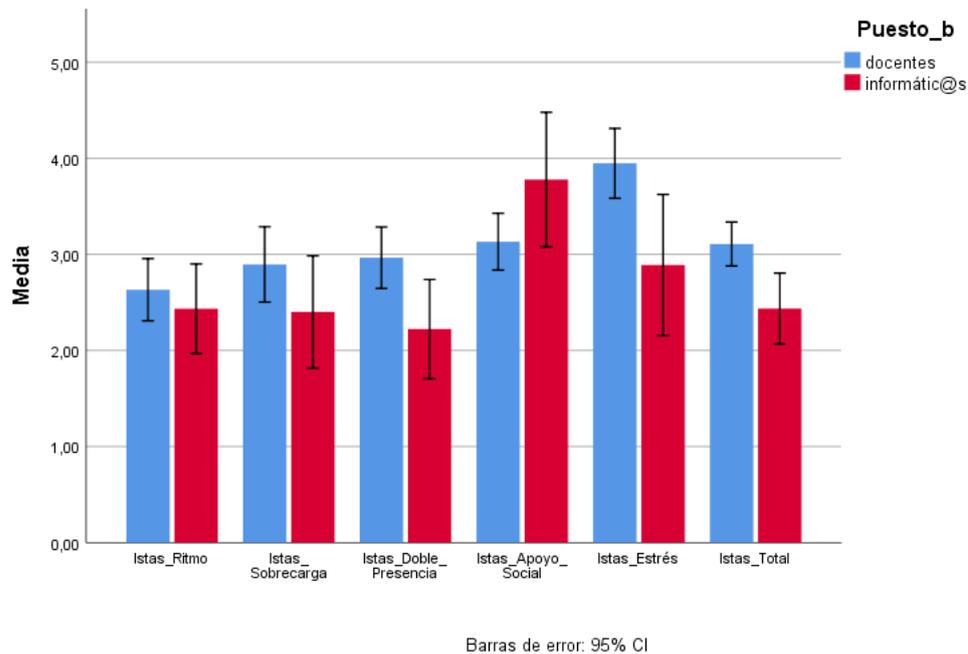
*Diferencia en carga mental y sus dimensiones entre Docentes e Informatic@s*



En el Istas 21 se obtiene un efecto multivariado de la profesión ( $F(1,51)=10,26$ ;  $p=0,002$ ;  $\eta_p^2=0,167$ ), que a nivel univariado se materializa solamente en Estrés ( $F(1,51)=8,80$ ;  $p=0,005$ ;  $\eta_p^2=0,147$ ), siendo la media mayor en los Docentes que en los Informatic@s (ver figura 2).

**Figura 2**

*Diferencia de las dimensiones del CoPsoQ-istas21 (versión 2) entre los Docentes e Informatic@s*



Además, también resulta significativo el efecto de la profesión, en las Tareas del Hogar ( $F(1,51)=8,67$ ;  $p=0,005$ ;  $\eta_p^2=0,145$ ) y en la Sobrecarga Alarma ( $F(1,51)=53,26$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,511$ ), siendo en los Docentes los que tienen la media mayor en los dos casos (ver tabla 4).

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos dimensiones propias en función de la profesión*

		Media	DT
Tareas del Hogar	Docentes	3,66	1,32
	Informatic@s	2,40	1,60
Condiciones Ambientales	Docentes	3,65	0,95
	Informatic@s	4,21	0,67
Sobrecarga Alarma	Docentes	3,49	0,81
	Informatic@s	1,84	0,54

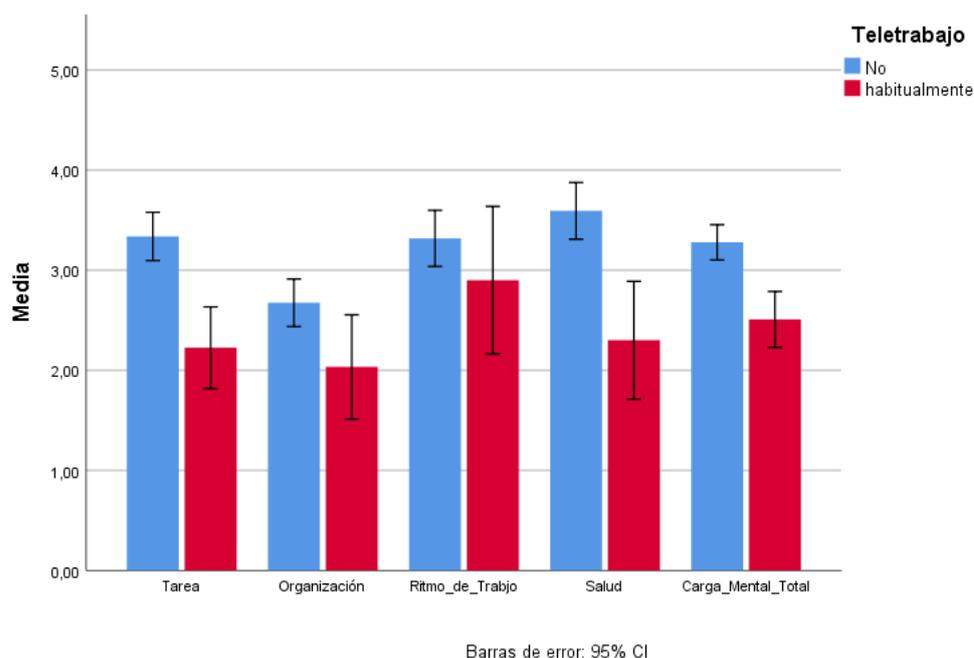
En función del género solamente se dan resultados significativos para Sobrecarga Alarma ( $F(1,51)=9,41$ ;  $p=0,003$ ;  $\eta_p^2=0,156$ ), las mujeres con una media mayor ( $M=3,33$ ;  $DT=0,87$ ) que los hombres ( $M=2,47$ ;  $DT=1,15$ ) y aunque para Iistas 21 los resultados no son significativos, en la dimensión Estrés si lo son

( $F(1,51)=9,73$ ;  $p=0,003$ ;  $\eta_p^2=0,160$ ), teniendo las mujeres una media mayor ( $M=4,02$ ;  $DT=1,03$ ) que los hombres ( $M=2,98$ ;  $DT=1,37$ ).

En función de la realización de teletrabajo previo al estado de alarma sanitaria, se encuentran resultados significativos con la Carga Mental ( $F(1,51)=16,22$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,241$ ), siendo la media mayor en el grupo que no realizaba teletrabajo previo ( $M=3,28$ ;  $DT=0,57$ ), que en los que ya realizaban teletrabajo ( $M=2,51$ ;  $DT=0,39$ ). El Manova realizado sobre las dimensiones correspondientes resultó significativo, que de forma univariada se manifiesta en las dimensiones de Tarea ( $F(1,51)=17,78$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,258$ ) y de Salud ( $F(1,51)=16,58$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,245$ ) (ver figura 3).

### Figura 3

*Carga Mental y sus dimensiones en función de haber realizado teletrabajo antes del estado de alarma*

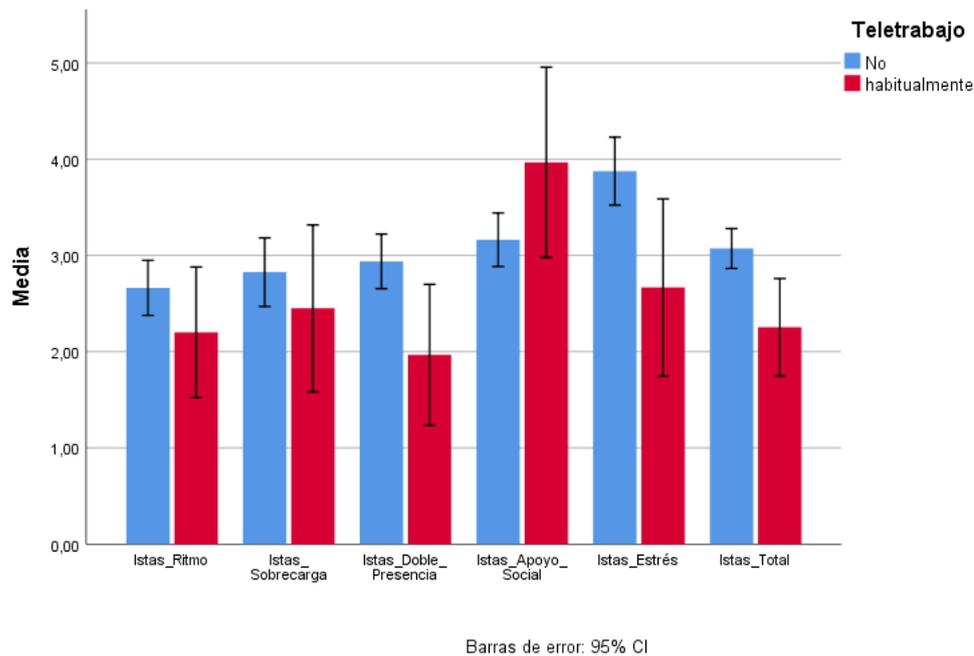


También existe un resultado significativo en función de la realización de teletrabajo previo al estado de alarma sanitaria con el Istas 21 ( $F(1,51)=11,76$ ;  $p=0,001$ ;  $\eta_p^2=0,187$ ), siendo la media mayor en los que no realizaban teletrabajo ( $M=3,07$ ;  $DT=0,67$ ) en comparación de los que ya realizaban teletrabajo ( $M=2,25$ ;  $DT=0,71$ ). El Manova realizado sobre las dimensiones correspondientes resultó significativo, que de forma univariada se manifiesta en

las dimensiones Doble Presencia ( $F(1,51)=8,62$ ;  $p=0,005$ ;  $\eta_p^2=0,145$ ) y Estrés ( $F(1,51)=8,64$ ;  $p=0,005$ ;  $\eta_p^2=0,145$ ) (ver figura 4).

#### Figura 4

*Istas 21 y sus dimensiones en función de haber realizado teletrabajo antes del estado de alarma*

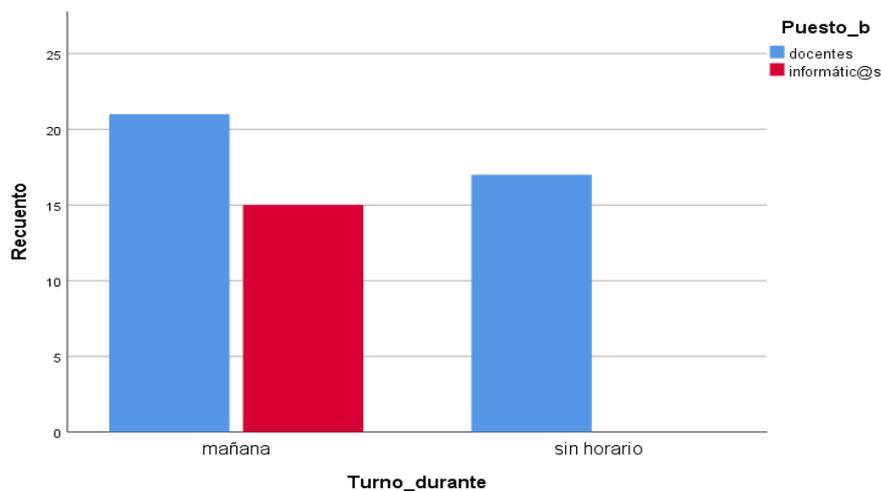


Por último, también los resultados son significativos para Sobrecarga Alarma en función del teletrabajo previo ( $F(1,51)=30,62$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,375$ ), siendo mayor la media en las personas que no realizaban teletrabajo previo ( $M=3,33$ ;  $DT=0,91$ ), comparado con los que ya realizaban teletrabajo anteriormente ( $M=1,70$ ;  $DT=0,38$ ).

En relación con los horarios, se puede decir que ningún Informático@ trabaja sin horarios establecido, en cambio unos Docentes tienen horario establecido y otros no tienen horario (Figura 5).

**Figura 5**

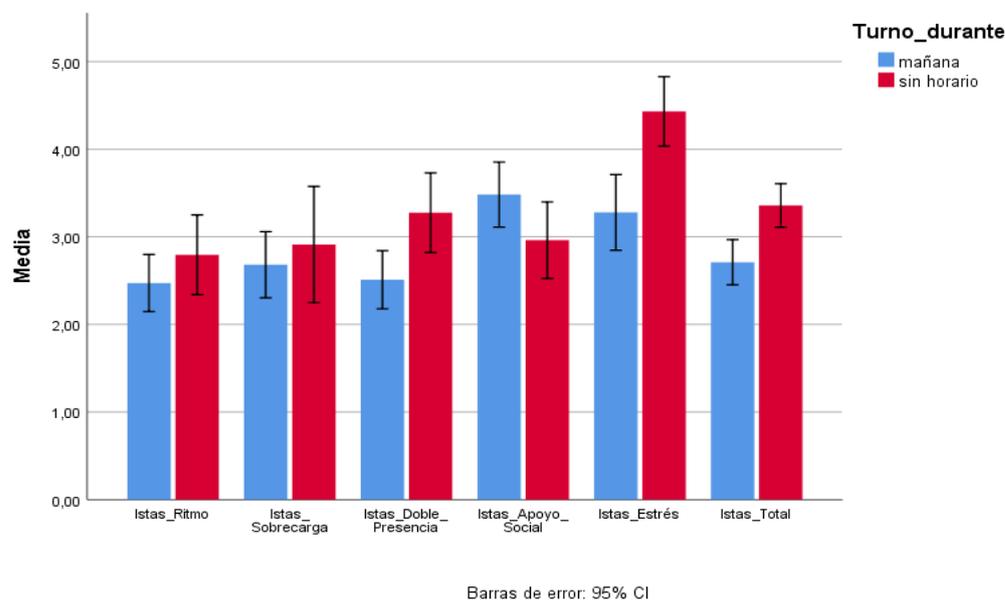
*Turnos en función de la profesión*



En función del Turno de trabajo durante el estado de alarma existe efecto sobre el Ista 21 ( $F(1,50)=10,26$ ;  $p=0,002$ ;  $\eta_p^2=0,167$ ), teniendo una media mayor los que no tienen horario establecido ( $M=3,36$ ;  $DT=0,48$ ), frente a los que tienen horario de mañana ( $M=2,71$ ;  $DT=0,76$ ). El Manova realizado sobre las dimensiones correspondientes resultó significativo que de forma univariada se manifiesta solamente en la dimensión Estrés ( $F(1,50)=11,78$ ;  $p=0,001$ ;  $\eta_p^2=0,188$ ) (ver figura 6).

**Figura 6**

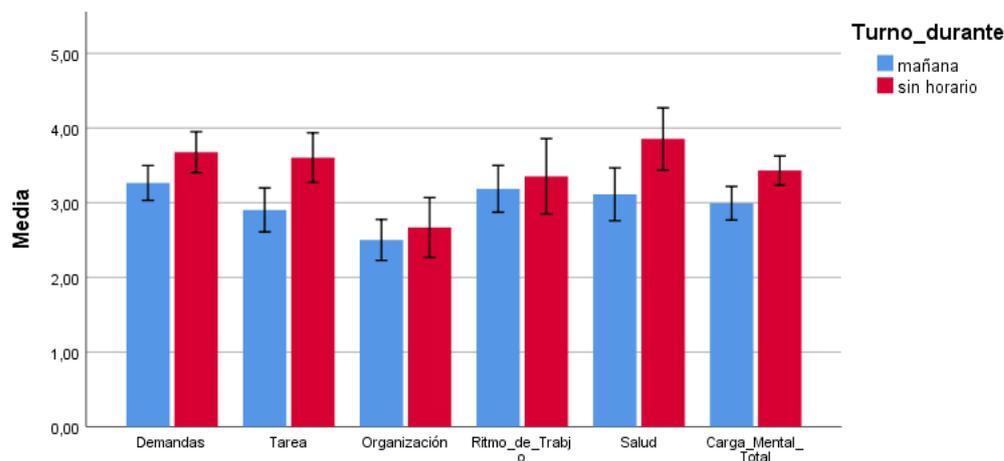
*CoPsoQ-istas21 (versión 2) en función del horario*



También se encuentra efecto del turno durante el estado de alarma sanitaria sobre la Sobrecarga Alarma ( $F(1,50)=21,37$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta_p^2=0,295$ ), con una mayor media los que no tienen horario determinado ( $M=3,85$ ;  $DT=0,57$ ), frente a los que tiene horario de mañana ( $M=2,63$ ;  $DT=1,01$ ). Por último aunque no se encontró efecto significativo para Carga Mental, si afecta a una de sus dimensiones, Tarea ( $F(1,50)=8,70$ ;  $p=0,005$ ;  $\eta_p^2=0,146$ ), presentando los que no tienen horario una media mayor ( $M=3,60$ ;  $DT=0,64$ ), frente a los que tienen horario de mañana ( $M=2,90$ ;  $DT=0,87$ ) (ver figura 7).

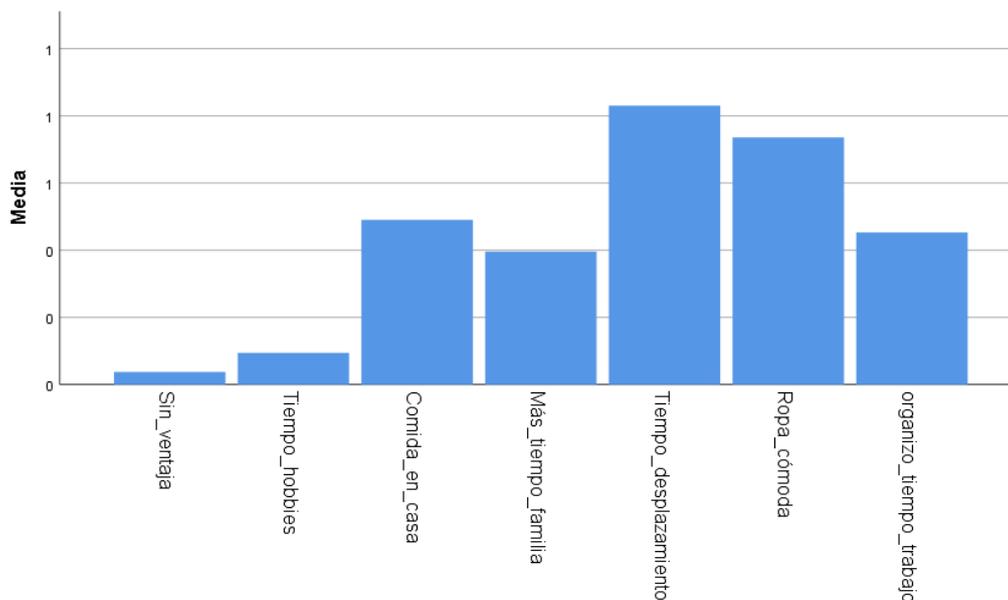
**Figura 7**

*Diferencia en carga mental y sus dimensiones en función del horario*

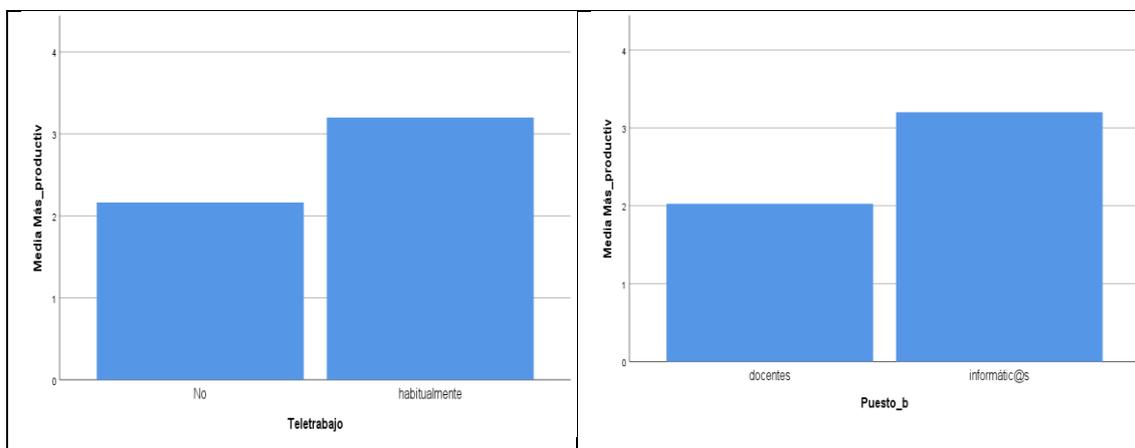


Barras de error: 95% CI

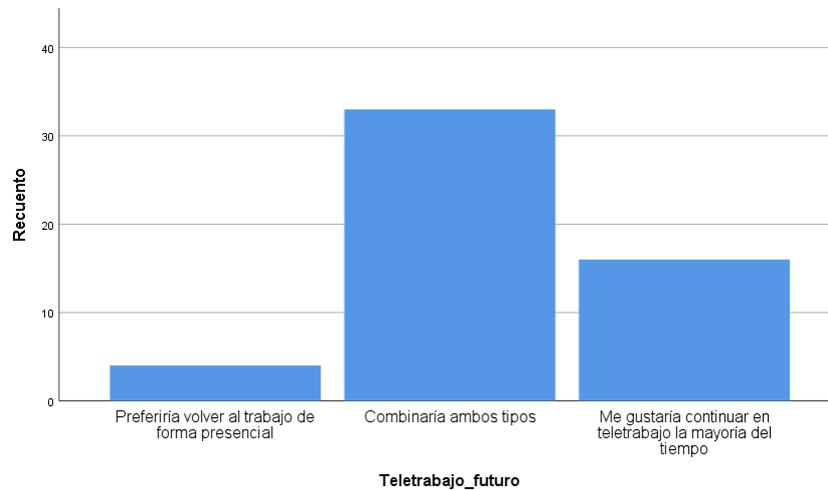
En relación con las preguntas relativas a las posibles ventajas que los participantes consiguieron ver a la situación de teletrabajo, la ventaja más citada fue la eliminación del tiempo de desplazamiento (83%), seguida de poder utilizar ropa cómoda (73,6%), comer en casa (49,1%) y organizar el tiempo de trabajo (45,3%). En menor medida más tiempo con la familia (39,6%) y tener tiempo para la realización de hobbies (9,4%) y solo un 3,8% de la muestra total considera que el teletrabajo no tiene ninguna ventaja (Figura 8).

**Figura 8***Ventajas del teletrabajo*

En relación con la productividad autopercebida, los que realizaban teletrabajo con anterioridad y los Informátic@s se consideran más productivos en la modalidad de teletrabajo que los Docentes (figura 9).

**Figura 9***Productividad en función de realización previa de teletrabajo y de la profesión.*

Finalmente, ante la pregunta de si se deseaba continuar con el teletrabajo, la mayoría de la muestra (62,3%,  $n=33$ ) prefiere combinar el trabajo presencial con el teletrabajo, frente a un 7,5% ( $n=4$ ) que preferirían volver al trabajo de forma presencial en exclusiva y un 30,2% ( $n=16$ ) que preferirían teletrabajar la mayoría del tiempo (figura 10).

**Figura 10***Preferencias por teletrabajo o trabajo presencial*

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de la edad, la antigüedad en la profesión, carga familiar y tipo de vivienda.

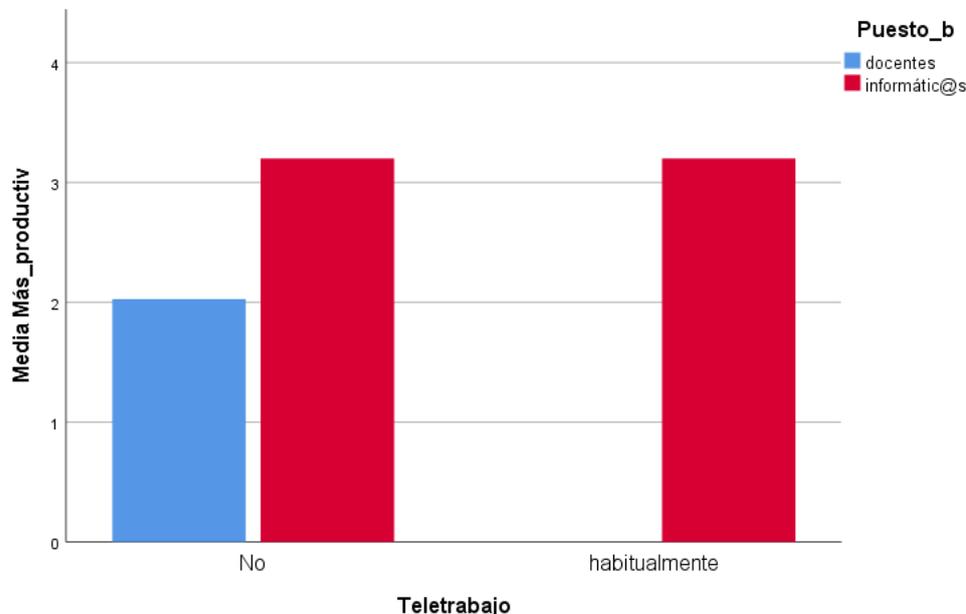
## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio ha sido comparar la carga mental y el estrés, entre dos grupos profesionales (Docentes e Informatic@s), en base a varios factores, en una situación de estado de alarma.

Se ha encontrado que si se había realizado teletrabajo anterior al estado de alarma, se obtenían menores puntuaciones en carga mental, concretamente menos interrupciones, distracciones, ruido, tiempo inadecuado para realizar las tareas y menos consecuencias para la salud, y en los factores del Istas21, específicamente, menos conflicto de la vida laboral-personal, mayor apoyo social y menor estrés (Figura 3 y 4). Hay que tener en cuenta que los que realizaban teletrabajo con anterioridad son todos Informatic@s y a su vez, se consideran más productivos (figura 11). Los Docentes no estaban acostumbrados a teletrabajar de forma habitual, lo que puede explicar en parte que se perciban menos productivos.

**Figura 11**

*Realización de teletrabajo habitualmente antes del estado de alarma en función de la profesión.*



Si comparamos los dos grupos profesionales (Docentes e Informatic@s), hay diferencias en la carga mental, siendo los Docentes los que tienen una mayor carga mental (ver figura 1). Específicamente tienen mayor número de tareas, más consecuencias para la salud, más interrupciones, distracciones y ruido. En los factores utilizados del Ista21, encontramos que los Docentes sufren una mayor simultaneidad entre las tareas laborales y las tareas doméstico-familiares, un menor apoyo de compañeros y supervisores, así como mayor estrés que los profesionales Informatic@s (ver figura 2).

En relación con los horarios, podemos decir que todos los que no tienen un horario determinado durante el estado de alarma son Docentes, y esto está relacionado con mayores demandas cognitivas, más interrupciones, distracciones y ruido, más consecuencias para la salud, más simultaneidad entre las tareas laborales y las tareas doméstico-familiares y mayor estrés (Figura 5, 6 y 7).

A mayor puntuación en Sobrecarga Alarma mayor carga mental, concretamente mayor demandas cognitivas, complejidad de la tarea, más interrupciones, distracciones y ruido, asignación de tiempo insuficiente a cada

tarea, más consecuencias para la salud, mayores exigencias psicológicas, carga de tareas del hogar, simultaneidad entre las tareas laborales y las tareas doméstico-familiares, menor apoyo de los compañeros y supervisores (ver tabla 2).

Unas malas condiciones ambientales de trabajo provocan consecuencias para la salud y presencia de una mala conciliación vida laboral-personal, dando lugar a la fatiga mental, que es la consecuencia de una alta carga mental, se da cuando las exigencias de la tarea superan la capacidad de respuesta del empleado (UNE-EN ISO 10075-1, citado por Diaz-Cabrera, et. al 2018). Esto causa cansancio durante y después del trabajo, somnolencia, disminución de la atención, pensamiento lento, torpeza de movimiento, etc., lo que lleva a una baja motivación y rendimiento, (Diaz-Cabrera, et. al 2018).

Un alto nivel de estrés está causado por altas demandas cognitivas, interrupciones, distracciones, ruido, alto ritmo de trabajo, sobrecarga de trabajo, una mala conciliación vida personal-laboral y una alta sobrecarga en el estado de alarma y a su vez, el estrés causa consecuencias negativas para la salud.

La escala Sobrecarga Alarma, determina el aumento de exigencias en general a la hora de trasladar su puesto de trabajo presencial al teletrabajo de manera repentina, sin estar preparados para ello, ni tener un tiempo para adaptar el puesto de trabajo presencial al teletrabajo. Puede que por ello esta escala se correlacione significativamente con un aumento de Carga Mental de Trabajo y Estrés, siendo más acusado en los Docentes, ya que la mayoría de ellos no tenían su puesto adaptado al teletrabajo, además de encontrarnos en una situación excepcional de estado de alarma sanitaria, provocando el confinamiento de la población, cierre de fronteras, tanto terrestres, marítimas como aéreas. Todo ello podría ser el motivo de unos resultados altos en Carga Mental y Estrés, ya que los datos pueden estar influenciados por la situación de pandemia y el no disponer de su puesto adaptado al teletrabajo anterior a dicha situación.

La mayoría de la muestra prefiere combinar el trabajo presencial con el teletrabajo (62,3%) (Figura 10), estos resultados están en la línea del estudio realizado por el Grupo Adecco, el cual obtuvo que el 77% de los españoles

considera que el formato óptimo de trabajo es combinar el teletrabajo con el trabajo presencial (Quelart, 2020).

Sobre las ventajas de realizar teletrabajo citadas por la muestra en mayor medida se encuentra la de ahorrar tiempo en el desplazamiento al centro de trabajo, esta es una de las ventajas citadas por Nilles (1994) (ver figura 8).

Los resultados obtenidos deben tenerse en cuenta con cautela. Puesto que gran parte de la muestra era de género femenino y profesorado. Además, no se contaba con el mismo número de personas en los diferentes grupos, siendo menor la muestra del grupo profesional que realizaba teletrabajo antes del estado de alarma. La replicación del estudio es difícil, ya que se llevó a cabo en una situación de estado de alarma excepcional.

Otra limitación de este estudio es el tipo de instrumento utilizado, hubiera sido interesante utilizar el CoPsoQ-istas21 (versión 2) completo, y no solo algunos de sus factores.

En conclusión, este trabajo muestra que los Docentes presentan una mayor carga mental, mayor estrés y jornadas más largas de trabajo, en comparación a los Informatic@s, además de haber tenido una mayor dificultad a la hora adaptar su puesto de trabajo al teletrabajo.

## Referencias

- Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, (16 de julio de 2002), firmado en Bruselas por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME Y CEEP).
- Alonso-Fabregat, M.B., y Cifre-Gallego, E. (2002). *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*. Papeles del psicólogo, 83, pp. 55-61.
- Atalaya P. M., (2001). *El estrés laboral y su insuficiencia en el trabajo*. Industrial data, (4) 2. 25-35.
- Belzunegui-Eraso, A., (2008). *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. Universidad Rovira i Virgili, Revista Internacional de Organizaciones (ROI), 1, 129-148.
- Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. y Rolo-González, G. (2018). *ESCAM: Escala Subjetiva Carga Mental Trabajo*, Gobierno de Canarias. Consejería de Empleo y Comercio, Universidad de La Laguna.
- El Confidencial “¿El teletrabajo continuará en España? El 68% dice que así es más productivo en su empleo” (07 de Mayo de 2020), Euro Press. Recuperado en Abril del 2020 <https://www.msn.com/es-es/dinero/formacion-empleo/el-teletrabajo-continuar%C3%A1-en-espa%C3%B1a-el-68-dice-que-as%C3%AD-es-m%C3%A1s-productivo-en-su-empleo/ar-BB13Klct?ocid=msedgntp>
- García-Rivera, B. R., Maldonado-Radillo, S. E., Ramírez-Barón, M. C. y Lozano-Ramírez, M. (2013). *Diagnóstico del nivel de estrés laboral y su relación con el apoyo social percibido en trabajadores de la salud mexicanos*. Global Conference on Business and Finance Proceeding, Volumen 8, Number 1. Universidad Autónoma de Baja California.
- González, N. (2008), *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Instituto de Tecnología Maracaibo (IUTM), REDHECS, Edición 4- Año 3 (2008).
- La evolución del “teletrabajo” en España, en gráficos* (13 de abril de 2020). Recuperado el 06 de junio del 2020 de <https://www.epdata.es/>.

- Lapuente, B. (6 de mayo de 2020). “*La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia*”. El País Economía. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657\\_002760.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html)
- Lara-Ruiz, Á. (2001), Norma UNE-EN ISO 10075, 2001, *La carga mental de trabajo*, Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Lilienfeld, S.O., Lynn, S.J., Namy, L. & Woolf, N.J. (2011). *Psicología una introducción*, Madrid, España. Pearson.
- Martínez-Morote, M. & Parets-Llorca, R. (2019), *Repercusiones del estrés laboral*. [Trabajo Fin del Máster en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Miguel Hernández].
- Matud- Aznar, M. P., García-Rodríguez, M. de A. y Matud-Aznar, M. J. (2006). *Estrés y malestar en el profesorado*. International Journal of Psychological Therapy, 2006, Vol. 6, número 1, pp. 63-76
- Moncada S., Llorens C., y Andrés R. (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupación, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.
- Moreno-Jiménez, B. & Báez-León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, *por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales*. Madrid, 21 de junio de 2006.-El Ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla Segura.

- Osorio, J.E. & Cárdenas-Niño, L. (2016) *Estrés laboral: estudio de revisión*. Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia
- Peiró-Silla, J.M. (2001), *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Investigación Administrativa (Año 30, número. 88), Universidad de Valencia.
- Pérez, E. (10 de junio de 2020), *“ING implanta el teletrabajo 100% libre: la primera gran empresa en España en apostar de forma indefinida por este modelo”*. Xtaka. <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/ing-implanta-teletrabajo-100-libre-primera-gran-empresa-espana-apostar-forma-indefinida-este-modelo>
- Quelart, R. (30 de junio de 2020). *La mayoría de los españoles quieren combinar teletrabajo y trabajo en oficina, según un estudio*. La Vanguardia, Economía. Barcelona. <https://www.lavanguardia.com/economia/20200630/482035196343/teletrabajo-combinar-trabajo-oficina-estudio-adecco.html>
- Ramírez, N. (27 de mayo de 2020). *Teletrabajo de madrugada porque no llego a todo en casa: la nueva normalidad machaca a las mujeres*. Smoda. <https://smoda.elpais.com/feminismo/teletrabajo-de-madrugada-porque-no-llego-a-todo-en-casa-la-nueva-normalidad-machaca-a-las-mujeres/>
- Rodríguez-de-Cruz, N. M. (2015) *Estrés psicosocial, reactividad al estrés y marcadores bioquímicos LDL-Oxidada y Anti-HSP60: su relación en el ACV Isquémico*. Facultad de Medicina, Departamento de psiquiatría, Doctorado de Patología Existencial e Intervención en Crisis, Universidad Autónoma de Madrid, Mérida-Venezuela..
- Servimedia, (6 de junio de 2020). *El gobierno regulará el teletrabajo para evitar que las empresas trasladen costes productivos a los trabajadores*. 20 minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/4283259/0/el-gobierno-regulara-el-teletrabajo-para-evitar-que-las-empresas-trasladen-costes-productivos-a-los-trabajadores/>
- Ugalde, R. (14 de junio de 2020). *Sin vuelta a las oficinas: las multinacionales implantan el teletrabajo más allá del Covid*. El Confidencial.

[https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-06-14/teletrabajo-covid-vuelta-oficina-multinacionales\\_2637671/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-06-14/teletrabajo-covid-vuelta-oficina-multinacionales_2637671/)

Varas-Constanzo, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*. Barcelona, España.

Vindel, C. (2011). *¿Qué es el estrés?*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés – SEAS.