

El Teletrabajo y la Potenciación de los Factores de Riesgos Asociados a Patologías Cardiovasculares

Teleworking and the Enhancement of Risk Factors Associated with Cardiovascular Pathologies

Margaret Archibold ^a, Estela Hernández-Runque ^b

Abstract:

In times of Pandemic, teleworking has become common to do the work that was normally carried out in companies, organizations or specific places, since a large part of the workforce had to stay at home and work remotely. For many workers, the introduction of telecommuting represented a way to continue seeking productivity in certain areas of work. This meant, for human resources, the execution of work tasks from home, that is, employees who previously carried out their activity in the company or institution's facilities, have faced a kind of labor migration, where the work must be done using information technologies (such as a computer with internet, telephones, web cameras). Some of the consequences of these changes are the overload of responsibilities, which can be associated with the affectation of the biological rhythm, generation of stress, anxiety, irritability, depressive states, fear and boredom, feeling of isolation, ambiguity or role conflict, and mental disturbances. Similarly, other potential risks that are accentuated in this health situation are a sedentary lifestyle, obesity, eating habits, and tobacco use, which are risk factors that modify the anthropometric profile (weight, height, and waist circumference), biochemical (total cholesterol, HDL, LDL, and glucose), and clinical (blood pressure and heart rate), and are important aspects to consider for the development of cardiovascular diseases (CVD), which are those that affect both the circulatory system and the heart.

Keywords:

Teleworking, occupational hazards, cardiovascular diseases

Resumen:

En tiempos de Pandemia, el teletrabajo se ha hecho habitual para hacer las labores que normalmente se desarrollaban en las empresas, organizaciones o lugares específicos, puesto que una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en sus hogares y trabajar a distancia. Para muchos trabajadores, la introducción del teletrabajo representó una forma de continuar procurar la productividad en determinadas áreas de trabajo. Esto significó, para el recurso humano, la ejecución de las tareas laborales desde el hogar, es decir, empleados y empleadas que anteriormente ejercían su actividad en las instalaciones de la empresa o institución, se han enfrentado a una especie de migración laboral, donde el trabajo debe realizarse utilizando las tecnologías de la información (como una computadora con internet, teléfonos, cámaras web). Algunas de las consecuencias de dichos cambios son la sobrecarga de responsabilidades, que puede asociarse a la afectación del ritmo biológicos, generación de estrés, ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, temor y aburrimiento, sensación de aislamiento, ambigüedad o conflicto de rol; y alteraciones mentales. Del mismo modo, otros riesgos potenciales que se acentúa en esta situación sanitaria son el sedentarismo, la obesidad, hábitos de alimentación, y el consumo de tabaco, que son factores de riesgo que modifican el perfil antropométrico (peso, talla y circunferencia de cintura), bioquímico (colesterol total, HDL, LDL y glucosa), clínico (tensión arterial y frecuencia cardiaca), y son aspectos importantes a considerar para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares (ECV), que son las que afectan tanto al sistema circulatorio, como al corazón.

Palabras Clave:

Teletrabajo, riesgos laborales, enfermedades cardiovasculares

Introducción

^a Universidad de Carabobo, <https://orcid.org/0000-0001-5182-0728>, Email: Margaretarchibold@gmail.com

^b Autor de Correspondencia, Universidad de Carabobo, <https://orcid.org/0000-0003-4425-2173>, Email: estelamar01@gmail.com

El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países.¹ Por lo que, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, bajo la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen.¹

Desde este orden de ideas, el teletrabajo representó una forma de continuar la productividad en determinadas áreas de trabajo desde el hogar con la ayuda de herramientas tecnológicas de la información como son: computadora, teléfonos inteligentes, cámaras web, internet, entre otros.

El término teletrabajo o *telework* o *teleworking* se originó en los Estados Unidos de Norteamérica por el científico Jack Nilles como una nueva modalidad de trabajo propuesta en la década de los años 70 por la crisis energética. Además, se consideraron distintas modalidades de teletrabajo, dentro de ellas, una de las más habituales es el teletrabajo o trabajo en el hogar o *telehomeworking*.²

Según el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996), Trabajo a Domicilio significa: El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza desde su domicilio o en otros locales que escoja, distintos a los locales de trabajo establecidos por el empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y libertad económica necesario para ser considerada como trabajador independiente.³

A pesar de que el teletrabajo no es una modalidad nueva, pues ya en muchos países se ha introducido, bien como estrategia de la empresa o como opción que asumen voluntariamente trabajadores y trabajadoras; en el marco de la pandemia y el confinamiento obligatorio, muchas organizaciones que no tenían este esquema de trabajo, se familiarizaron con el teletrabajo, y enviaron a sus empleados(as) a casa. En muchos casos esta decisión se tomó sin contar con un esquema establecido para tal modalidad y se puede decir que el teletrabajo constituyó una manera de mantener activas las organizaciones en los tiempos de pandemias y con la llegada de las "cuarentenas".

Sin dudas la pandemia ha acelerado la adopción, por parte de los empleadores, de las modalidades de

teletrabajo. Esta forma de trabajo ha sido la más inusual de esta generación.⁴

No obstante, los tiempos de Pandemia que se vivió en el mundo, el teletrabajo se hizo habitual para realizar las labores que normalmente se desarrollaban en los puestos de trabajo dentro de las empresas, organizaciones o lugares específicos, puesto que una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en sus hogares por las medidas sanitarias aplicadas por la OMS para la prevención del COVID-19, como son el aislamiento social, distanciamiento social o también llamadas cuarentenas y trabajar a distancia.⁵

Para muchos trabajadores, la introducción del teletrabajo representó una forma de mantener sus puestos de trabajo desde sus casas. Sin embargo, una situación se ha puesto de manifiesto y son los efectos secundarios que estos cambios han producido en el personal; como es el aumento de la cantidad de horas de trabajo, uso de herramientas tecnológicas en largos períodos de tiempo, como también, la sobrecarga de responsabilidades, entre otros. Por lo que a los teletrabajadores se les dificulta separarse de sus funciones laborales. No se puede dejar de acotar, que dichos excesos han generado un impacto negativo en los individuos como son el desarrollo del estrés, ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, temor y aburrimiento, sensación de aislamiento, ambigüedad o conflicto de rol; y alteraciones mentales.

Ahora bien, otros riesgos potenciales que se acentúan en la modalidad de teletrabajo y en ocasión a esta situación sanitaria son el sedentarismo, la obesidad, malos hábitos de alimentación, y el consumo de tabaco, que son factores de riesgo que modifican el perfil antropométrico (peso, talla y circunferencia de cintura), bioquímico como el colesterol total, el de lipoproteínas de alta densidad (HDL), el de lipoproteínas de baja densidad (LDL) y glucosa, clínico (tensión arterial y frecuencia cardiaca), y son aspectos importantes a considerar para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares (ECV), que son las que afectan tanto al sistema circulatorio, como al corazón.⁶

Es importante mencionar, que en el caso de las ECV son la principal causa de muerte en el mundo y en la mayoría de los países de las Américas, en donde se estima que causan 1,9 millones de muertes al año. En las que suelen afectar a hombres y mujeres por igual, aunque las muertes prematuras son más altas entre hombres.⁶

El 30% de las muertes prematuras por enfermedades cardiovasculares ocurre en el quintil más pobre, mientras que sólo el 13% corresponde al quintil más rico, según señala el informe Salud en las Américas, de la Organización Panamericana de la Salud (OPS 2018).⁷

Por los planteamientos formulados anteriormente, se plantea como objetivo del presente ensayo, discernir algunos aspectos que pueden incidir sobre el teletrabajo

y la potenciación de los factores de riesgo asociados a patologías cardiovasculares.

Desarrollo

Recientes publicaciones sobre teletrabajo cuentan que existe una evolución muy interesante de este concepto. Al principio se hablaba de "oficina en el hogar", ya que el hecho de poder tener tecnología como computadoras e internet en la casa abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa.⁸ Posteriormente evolucionó al concepto de "oficina móvil", ya que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no tenga que ser exclusivamente desde el hogar, sino desde cualquier lugar donde haya una conexión a internet o a una red de datos. La última etapa de esta evolución es la "oficina virtual", que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube.^{8, 9} Hoy en día, todo lo que se necesita para teletrabajar entra en la palma de la mano.⁸ El teletrabajo es un concepto con cada vez más aceptación en América Latina. Un estudio determinó que, antes del coronavirus, Brasil era el país con más empleados trabajando desde sus casas, con 12 millones de teletrabajadores, seguido de México (con 2,6 millones), Argentina (con 2 millones) y Chile (con 500 mil).⁹

Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30% o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10% o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia.¹⁰ Asimismo, en los Estados Unidos hasta un 20% de la fuerza laboral trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6% en Argentina.¹¹

En el caso de Venezuela, el teletrabajo antes del 2020 se lo conocía en el ámbito empresarial, como alternativa laboral para aplicarla en casos especiales como, por ejemplo: Mujeres embarazadas, personas con discapacidades o necesidades diferentes. Por consiguiente, los estudios sobre el teletrabajo son escasos para la velocidad con la que ha calado en el ámbito laboral y su expansión indetenible aún en tiempos previos a esta circunstancia global y el decreto de cuarentena en el país realizada a mediados del mes de marzo de 2020.¹² Esto implicó la expansión de la modalidad de teletrabajo en los sectores público y privado con la limitante de que no se tienen leyes o reglamentos que protejan a los teletrabajadores y esto pudiera vulnerar derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras o en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.¹³

Es pertinente mencionar que tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud (OMS) para el año 2020, en sus últimas recomendaciones, hacen hincapié en la necesidad de focalizar la atención a la salud del recurso humano, en las patologías ocupacionales que surgen como consecuencia de la pandemia, que generó la inestabilidad laboral, la re-adequación del trabajador(a) al nuevo ritmo dinámico en el trabajo, al cambio en las tecnologías y a la exigencia de mayor productividad.

Ahora bien, uno de los factores de riesgo que se han puesto de manifiesto a causa del teletrabajo, son los psicosociales, entre ellos, los altos niveles de estrés laboral que pudiera estar relacionado con los altos ritmos y la sobrecarga de trabajo.¹⁴ De esta afirmación se desprende que los riesgos de desarrollar algunas enfermedades como las cardiovasculares, pudieran relacionarse con esta modalidad de trabajo, como consecuencias del estrés, ansiedad y agotamiento que genera trabajar desde casa.

Autoras como Pérez & Gálvez (2009), señalan que hay en el discurso de las personas que ejercen el teletrabajo una tensión continua, dada por la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado que puede comportar la práctica del teletrabajo.¹⁵ Estos autores abordan los conflictos derivados del exceso de esfuerzo físico y mental que provoca la sensación de no poder abarcar todas las tareas que ocupan el día a día.¹⁵

De acuerdo con la Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo del Instituto de Salud Carlos III de España, (2014), las personas que laboran por medio de la modalidad del teletrabajo pueden sufrir efectos negativos en la salud a consecuencia de los diferentes tipos de riesgos laborales.¹⁶

Por otra parte, ya en relación con la salud física, los factores potencialmente nocivos que recoge la literatura del teletrabajo, es el sedentarismo, al tratarse de la realización de actividades primordialmente de tipo cognitivo, donde se está la mayor parte del tiempo sentado.¹⁷

Asimismo, se considera que el teletrabajo realizado en domicilio favorece el sedentarismo ya que reduce la actividad física, es decir, disminuye el ejercicio físico asociado con los traslados del lugar de trabajo al domicilio y viceversa. Por ejemplo, se prescinde de actividades físicas como caminar, subir o bajar escaleras, tanto para ir a al vehículo personal como al transporte público, o en los trayectos de acceso al lugar de trabajo, desde y hacia el domicilio.¹⁸

Sin duda el teletrabajo aumenta los tiempos de trabajo sedentario por la naturaleza de este. Se conoce desde hace largo tiempo que el sedentarismo y el estrés son ambos factores de riesgos de enfermedades no

transmisibles, en particular se ha asociado con trastornos metabólicos, obesidad, diabetes tipo 2, hipertensión arterial, cardiopatías isquémicas y arteriopatías, dislipidemias, entre otras.¹⁹

Todos estos riesgos se magnifican en la modalidad de teletrabajo, toda vez que en la oficina o espacio laboral el contexto permite que se prohíba fumar o comer en los puestos de trabajo, se cumplan los recesos y tiempos de comida de forma puntual, mientras que en la modalidad de teletrabajo ese contexto no existe, por lo cual, las personas tienden a saltarse tiempos de comida y no realizar los descansos, pues en el mismo espacio de trabajo, pueden fumar y consumir algún alimento.²⁰⁻²¹⁻²²

Es importante destacar que, según la Organización Mundial de la Salud, (2013) "17,3 millones de personas murieron por enfermedades cardiovasculares en 2008, el 80% de los infartos de miocardio y de los Accidentes Vasculares Cerebrales (AVC) prematuros son prevenibles, y 23,3 millones de personas podrían morir por enfermedades cerebro vasculares (EVC) en 2030".²³

En Venezuela, los estudios epidemiológicos coinciden en señalar que las ECV: Hipertensión Arterial (HTA), Cardiopatía Isquémica (CI) y las AVC ocupan el primer lugar como causa de Morbimortalidad en la población general.²⁴

El Instituto de Evaluación y Métrica en Salud de la Universidad de Washington (IHME por sus siglas en inglés) expuso que, en el año 2019, la cardiopatía isquémica (CI) fue la primera causa específica de mortalidad en Venezuela ya que fue responsable de 31.338 defunciones. Esta cifra supone el 18% la carga de mortalidad total y el 59 % de la mortalidad cardiovascular. Esto supone una tasa nacional de mortalidad cardiovascular de 161 x 100.000 habitantes (177 x 100.000 en hombres y 145 x 100.000 en mujeres), la cual supera a la tasa promedio de mortalidad cardiovascular de las Américas.²⁴

En consecuencia, es urgente la aplicación de la Estrategia y Plan de Acción Mundial de la OMS y OPS para acelerar la implementación de medidas efectivas, basadas en las mejores pruebas científicas disponibles, que permitan reducir y revertir el avance de la epidemia de las enfermedades cardiovasculares en Venezuela.

Debido al amplio desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el tipo de empleo denominado como teletrabajo ha tenido un constante crecimiento en determinados sectores laborales afines con el desarrollo de dichas tecnologías desde hace ya varias décadas.²⁵ En el contexto de la pandemia decretada a raíz de la propagación del Covid-19, y las medidas de bioseguridad que obligan al confinamiento de la población, aparece la necesidad de acelerar la adopción de la práctica del teletrabajo de manera inminente y masiva por buena parte de la población

laboral activa. En algunos casos, las empresas e instituciones que han logrado un buen desempeño empiezan a considerar mantener esta práctica de forma permanente.

La OMS, expone que las restricciones y el aislamiento social han contribuido a la aparición de efectos relacionados con la inactividad física, el sedentarismo, desórdenes alimenticios y mala calidad del sueño, elementos que se enmarcan en el desacondicionamiento físico; es por esto que la OMS expresa la necesidad y priorización, en la creación de estrategias que fomenten hábitos que reduzcan en los hogares, la exposición a riesgos y factores que desmejoren la calidad de vida de los teletrabajadores. No existen dudas sobre el problema de salud pública que suponen este tipo de enfermedades cardiovasculares como consecuencias de los potenciales riesgos laborales del capital humano bajo el medio de teletrabajo y de la necesidad de realizar intervenciones para disminuir su incidencia.

Conclusiones

La pandemia por COVID-19 obligó al aislamiento en el propio domicilio de las personas, incrementando la virtualización de las relaciones laborales, comerciales, educativas y sociales en base a prácticas como el teletrabajo, el cual constituyó para muchos trabajadores una modalidad imprevista por el contexto de la pandemia, interfiriendo con la vida personal y generando retos extraordinarios para la seguridad del lugar de trabajo y salud de los trabajadores.

Se reconoce que esta modalidad de trabajo denota una serie de beneficios y ventajas tanto para el trabajador como para el empleador, pero también tiene algunas desventajas que podrían afectar la salud física, entre ellas se puede mencionar el riesgo de sedentarismo y obesidad, lo que puede propiciar el desarrollo de enfermedades cardiovasculares.

Aunado a lo mencionado en el párrafo anterior, se encuentran otros riesgos como el psicosocial, por altos ritmos y/o sobrecargas de trabajo lo que pudiera, también, contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares.

Se concluye que, aunque el teletrabajo puede ser beneficioso en esta época de pandemia, también presenta desventajas y riesgos, que amenazan la salud y seguridad laboral.

Referencias

- [1] Hernández-Runque, E., Ron, M., Sánchez, L., Escalona, E., Ogolodom, & M., Mbaba, A. Impact of COVID 19 Pandemic on Health Care Workalots ers in Latin America and the Caribbean. *International Journal of tropical Disease & Health*. 2022; 43(6): 25-31. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/86348088/57384-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1658974327&Signature=btrWYXyQKpK~53tiKMNIjTZ5sZ6BQD52CI2BhLQDh9ML~dA8Ad~ROjFWCGAggRjTXS lkgCntuXCLNB7acGj-qk8p1vffj7MmoMsRCY9-bcqX68FGD83QBQZHp6PFj9m1Mw5gYD-r0GCXX3Dn565GS~cgK6oEvR2hP4N9-1UBVjzli3HUhvxid2EJqaSfMDm-NLA-ydzH7jOj97IZTaAFWIFgNmlv9q~ShEWfQr-hpChi7CWcm0Es2rcFHkv3w85UC3NW-pOL~SdbZiamF8Yp1F9dKmIQ7bFcGj6bXzSUGQDoSuGBDsO16T-o1tlyphpYekKkCFJQlh~mE-7Xrw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- [2] Gareca M, Verdugo R, Briones J, Vera A. Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Cienc Trab*. 2007; 9(25): 85:88. Disponible en: <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>
- [3] Organización Internacional del Trabajo (OIT). C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio. Sesión de la Conferencia: N° 83. 1996. Ginebra. [Consultado Abril 2022] Disponible en red: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OeNoiRkmIZoJ:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f/%3Fp%3DNORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ve.
- [4] Eurostat. Working from home in the EU. 2018. [Consultado Abril 2022]. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.
- [5] Alexander, D. BMO Says 80% of Employees May Switch to Blended Home-Office Work. *Bloomberg.com Business*, 5 de mayo. 2020 Disponible en <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-05/bmo-says-80-of-employees-may-switch-to-blended-home-office-work>
- [6] Vázquez, E.; Calderón, Z.; Arias, J.; Ruvalcaba, J.; Rivera, L. & Ramírez, E. Sedentarismo, alimentación, obesidad, consumo de alcohol y tabaco como factores de riesgo para el desarrollo de diabetes tipo 2. *Journal of Negative and No Positive Results*, 2019. 4, (10): 1011-1021. Grupo CINUSA. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5645/564561530005/html/>
- [7] Organización Panamericana de la Salud (OPS). Enfermedades cardiovasculares 2018. [Consultado Abril 2022]. Disponible en red: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=7257:2012-dia-mundial-corazon-enfermedades-cardiovasculares-causan-1-9-millones-muertes-anoamericas&Itemid=4327&lang=fr#:~:text=El%2030%25%20de%20las%20muertes,Salud%20\(OPS%20FOMS\)](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=7257:2012-dia-mundial-corazon-enfermedades-cardiovasculares-causan-1-9-millones-muertes-anoamericas&Itemid=4327&lang=fr#:~:text=El%2030%25%20de%20las%20muertes,Salud%20(OPS%20FOMS)).
- [8] Messenger, Jon C. (ed.). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, serie "El futuro del trabajo" de la OIT. Cheltenham, Reino Unido y Ginebra: Edward Elgar y OIT. 2019. Disponible en: [Consultado Abril 2022]. <https://estrucplan.com.ar/guia-practica-el-teletrabajo-durante-la-pandemia-de-covid-19-y-despues-de-ella-parte-5/>
- [9] Alaimo V, Chavez M, & Soler N. El Futuro del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo*. Diciembre 2019. [Consultado Abril 2022]. Disponible en: file:///C:/Users/Estela/Downloads/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_versi%C3%B3n_para_imp_rimir_es.pdf
- [10] Eurofound. COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. 2020. [Consultado Abril 2022]. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>
- [11] OIT. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. 2019. Ginebra: [Consultado Abril 2022]. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/ravail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- [12] Escalante, Z., Cendrós, J & Urdaneta, E. El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Revista Gaceta Laboral*. 2006. 12 (2): 232 - 266 Universidad del Zulia (LUZ). [Consultado Abril 2022]. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2006/vol12/no2/4.pdf>
- [13] Ramírez, S. Encuadramiento jurídico del teletrabajo dentro del derecho laboral (Tesis de la especialidad en derecho del trabajo, Universidad Católica del Táchira). 2003. [Consultado Abril 2022]. Disponible en: https://kipdf.com/el-teletrabajo-y-su-encuadramiento-juridico-dentro-del-derecho-laboral_5ac2aa321723dd5cc990fe6a.html
- [14] Alonso, M. & Cifre, E. El teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España*. 2002. 8 (2): 55-61. [Consultado Abril 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>.
- [15] Pérez, C. & Gálvez, A. Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 2009, 15: 57-79. Universitat Autònoma de Barcelona. España. [Consultado Abril 2022]. [Consultado Abril 2022]. Disponible en: http://lareferencia.info/vufind/Record/ES_37a1f4ed58aa46c6ab606a29bd1e5dea
- [16] Lampert M. & Poblete M. Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo del Instituto de Salud Carlos III de España* 2018. [Consultado Abril 2022]. Disponible en: https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf.
- [17] Alonso MB, Cifre E. Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 2002 (83),55-61 ISSN: 0214-7823. [Consultado 14 Abril 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308>
- [18] Buck C, Loya A, Foraita R, Van Cauwenberg J, De Craemer M, Mac Donncha C, et al. Factors influencing sedentary behaviour: A system based analysis using Bayesian networks within DEDIPAC. *PLoS One*. 2019;14(1): e0211546. DOI: [10.1371/journal.pone.0211546](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211546)
- [19] Wilmot EG, Edwardson CL, Achana FA, Davies MJ, Gorely T, Gray LJ, et al. Sedentary time in adults and the association with diabetes, cardiovascular disease and death: systematic review and meta-analysis. *Diabetologia*. 2012;55(11):2895- 905. DOI: [10.1007/s00125-012-2677-z](https://doi.org/10.1007/s00125-012-2677-z)
- [20] Benjumea-Arias M., Villa-Enciso E & Valencia-Arias, J. Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 1016. 2(4), 59-73 DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- [21] Sierra CY, Escobar SS, Melo SA. Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2016 14(1), 57-72. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5493098>
- [22] Bidikay T. Teletrabajo, necesidad y solución en Méjico. Un estudio exploratorio de sus barreras culturales y obstáculos. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, 2018 9, (12): 153-176. DOI: [10.33571/teuken.v9n12a7](https://doi.org/10.33571/teuken.v9n12a7).
- [23] Organización Mundial de la Salud. Enfermedades cardiovasculares. 2013. Consultado en Abril 2022. Disponible En: [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-\(cvds\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-(cvds)).
- [24] Rodríguez-Artalejo, F., Banegas, J. R., Guallar, P., & Rey-Calero, J. Factores de riesgo cardiovascular clásicos y «emergentes»: implicaciones para la investigación y la prevención. *Clin Invest*

Arteriosclerosis, 2001 13(supl 1), 15-22. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?lookup=0&q=Factores+de+Riesgo+Cardiovascular+c1%C3%A1sicos+y+emergentes:+implicaciones+para+la+investigaci%C3%B3n+y+la+prevenci%C3%B3n.&hl=es&as_sd t=0,5

- [25] Arrieta L. & De Abreu D. Relación jurídica contractual del teletrabajo en el sector telecomunicaciones del área Metropolitana de Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Tesis en Especialización en relaciones industriales. 2006. [Consultado Abril 2022]. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7116 .pd>.