
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Panisello Palacios, Paula; Rovira Martorell, Joan, dir. La psicopatología laboral : como las condiciones de trabajo en el teletrabajo favorecen el burnout. 2025.
(Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319211>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

LA PSICOPATOLOGIA LABORAL: COM LES CONDICIONS DE TREBALL EN EL TELETREBALL AFAVOREIXEN EL BURNOUT

Autora: Paula Panisello Palacios

Treball Final de Grau de Relacions Laborals

2025

Tutor: Joan Rovira Martorell

Psicologia Social

AGRAÏMENTS

En primer lloc, vull dedicar aquest treball a la meva família, especialment, a la meva germana Sofia. Gràcies perquè sense el teu suport incondicional, la teva energia i els teus ànims, aquest projecte no hauria sortit endavant.

També vull agrair al meu tutor del TFG, el professor Joan Rovira Martorell. Gràcies per la teva saviesa, els teus consells tan valuosos i encertats i, sobretot, per la paciència que has tingut al llarg del procés.

Per acabar, vull dedicar aquest treball a la meva parella, pel seu suport, compressió i amor durant els moments més intensos de la redacció del TFG. Gràcies per estar sempre al meu costat, fins i tot quan les paraules no sortien i les hores semblaven no avançar.

I per descomptat, gràcies a totes les persones que han contribuït compartint i contestant a l'enquesta d'aquests TFG. Sense vosaltres, la culminació d'aquest estudi no hauria estat possible.

RESUM

En els últims anys, el teletreball ha guanyat gran popularitat, especialment després de la pandèmia, convertint-se en una alternativa cada vegada més comuna al treball presencial. Tot i els seus avantatges, com la flexibilitat horària o l'estalvi de temps de desplaçament, també ha sorgit una preocupant connexió entre el teletreball i el desenvolupament de trastorns psicosocials, com el síndrome de burnout. Aquest trastorn, caracteritzat per l'esgotament físic i emocional, la manca de motivació i la desconexió emocional amb el treball, és cada vegada més prevalent en contextos laborals altament exigents.

Aquesta investigació té com a objectiu principal explorar les condicions laborals específiques del teletreball que poden afavorir l'aparició del burnout. A través de l'anàlisi de factors com l'aïllament social, l'excés de càrrega laboral, la manca de suport i la dificultat de separar el treball de la vida personal, s'identifiquen quins d'aquests elements constitueixen veritables riscos psicosocials i com poden abordar-se per millorar el benestar emocional de les persones teletreballadores.

Paraules clau: Burnout, Teletreball, Psicopatologia laboral, Salut mental, Riscos psicosocials, Condiions laborals, Esgotament emocional, Despersonalització, Realització professional i Prevenció.

RESUMEN

En los últimos años, el teletrabajo ha ganado gran popularidad, especialmente después de la pandemia, convirtiéndose en una alternativa cada vez más común al trabajo presencial. Todo y sus ventajas, como la flexibilidad horaria o el ahorro de tiempo de desplazamiento, también ha surgido una preocupante conexión entre el teletrabajo y el desarrollo de trastornos psicosociales, como el síndrome de burnout. Este trastorno, caracterizado por el agotamiento físico y emocional, la carencia de motivación y la desconexión emocional con el trabajo, es cada vez más prevalente en contextos laborales altamente exigentes.

Esta investigación tiene como objetivo principal explorar las condiciones laborales específicas del teletrabajo que pueden favorecer la aparición del burnout. A través del análisis de factores como el aislamiento social, el exceso de carga laboral, la carencia de apoyo y la dificultad de separar el trabajo de la vida personal, se identifican cuáles de estos elementos constituyen verdaderos riesgos psicosociales y cómo pueden abordarse para mejorar el bienestar emocional de las personas teletrabajadoras.

Palabras clave: Burnout, Teletrabajo, Psicopatología laboral, Salud mental, Riesgos psicosociales, Condiciones laborales, Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización profesional y Prevención.

ABSTRACT

In recent years, teleworking has gained significant popularity, especially after the pandemic, becoming an increasingly common alternative to face-to-face work. Despite its advantages, such as flexible working hours and saving commuting time, a worrying connection has emerged between teleworking and the development of psychosocial disorders, such as burnout syndrome. This disorder, characterized by physical and emotional exhaustion, lack of motivation, and emotional disconnection from work, is becoming more prevalent in highly demanding work environments.

The main objective of this research is to explore the specific working conditions of teleworking that may favor the occurrence of burnout. Through the analysis of factors such as social isolation, excessive workload, lack of support and the difficulty of separating work from personal life, we identify which of these elements constitute real psychosocial risks and how they can be addressed to improve the emotional well-being of teleworkers.

Keywords: Burnout, Telework, Work psychopathology, Mental health, Psychosocial risks, Working conditions, Emotional exhaustion, Depersonalization, Professional realization and Prevention.

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ.....9

PRIMERA PART.....11

1. Marc Teòric.....	11
a. La psicopatologia laboral i salut mental en el treball.....	11
i. La psicopatologia laboral.....	14
b. El Burnout, síndrome d'esgotament professional.....	14
i. Concepte de Burnout.....	14
ii. Factors que contribueixen al Burnout.....	16
iii. Conseqüències.....	17
c. El teletreball com a nou paradigma laboral.....	18
i. Evolució com a nou paradigma laboral.....	18
ii. Règim jurídic del teletreball.....	19
iii. Concepte i modalitats.....	20
I. Segons el lloc de la prestació.....	21
II. Segons el tipus de connexió entre l'empresa i el treballador.....	22
III. Segons la temporalitat.....	23
IV. Segons els dies que es dediquen a la setmana.....	23
iv. Beneficis i limitacions del teletreball.....	24
2. Relació entre el Teletreball i el Burnout.....	26
a. Factors i condicions laborals que afavoreixen el Burnout en el Teletreball.....	26
1. Temps de treball i desconexió digital.....	26
2. Autonomia aparent i control excessiu.....	26
3. Sobrecàrrega de treball.....	27
4. Demandes psicològiques i estrès tecnològic.....	27
5. Falta de suport social i aïllament.....	27
6. Monotonia i fragmentació del treball.....	27
7. Supervisió inadequada i despersonalització.....	28
8. Dificultats de conciliació i falta de regulació.....	28

SEGONA PART.....	28
3. Metodologia.....	28
a. Disseny de la investigació.....	28
b. Mètodes de recopilació de dades.....	29
c. Població i mostra.....	29
d. Tècniques d'anàlisi de dades.....	29
4. Resultats.....	30
a. Presentació de les troballes sobre condicions laborals en el teletreball.....	30
b. Correlacions entre variables.....	44
5. Discussió.....	49
a. Identificació de les condicions més estressants i la seva relació amb el burnout.....	49
CONCLUSIONS.....	51
BIBLIOGRAFIA.....	54
ANNEX.....	59

INTRODUCCIÓ.

Durant els últims temps, l'àmbit laboral ha patit grans canvis i en gran part, provenen per la irrupció de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i per la digitalització progressiva de la societat actual. No obstant això, no ha estat fins a la pandèmia de la Covid-19 que aquestes transformacions s'han accelerat dràsticament generant una reformulació a gran escala de les dinàmiques de treball. En aquest context, ha sorgit un gran debat envers si el teletreball ha deixat de ser vist com una pràctica puntual per convertir-se una nova modalitat laboral i organitzativa necessària per garantir la continuïtat de les activitats econòmiques i professionals.

Aquesta nova realitat no només ha de ser entesa des de la perspectiva econòmica i organitzativa sinó també des del vessant humà, social i psicològic. Molts estudis subratllen que, tot i oferir avantatges evidents com ara la flexibilitat horària, l'estalvi de temps i de recursos per anar i tornar de la feina o la conciliació familiar, també s'ha posat de manifest la producció de noves formes de malestar psicosocial, que sovint són força invisibles i estan mal gestionades per les estructures laborals tradicionals. El desenvolupament del teletreball lluny de millorar i facilitar la qualitat de vida dels empleats ha començat a originar noves formes de vulnerabilitat emocional.

D'aquesta manera han sorgit amb força fenòmens com el síndrome del burnout, que afecten de forma directa en la salut mental dels empleats empitjorant el seu rendiment laboral i la seva productivitat. Aquest trastorn, caracteritzat per l'esgotament emocional crònic, la despersonalització i la manca de realització professional es manifesta de manera cada com més creixent en treballadors que operen en entorns virtuals i amb altes exigència tecnològiques.

Davant d'aquesta situació, l'estudi té una raó de ser: aprofundir i conèixer com les condicions laborals específiques del teletreball poden afavorir l'aparició del burnout. Entre els elements clau que es volen investigar, trobem l'aïllament social, la manca de suport dels companys i supervisors, la difuminació dels límits entre temps laboral i personal, així com la sobrecàrrega tecnològica, que pot conduir a una fatiga mental i a una progressiva desconexió emocional respecte del treball.

La rellevància del treball radica en la necessitat de visibilitzar aquests riscos psicosocials, ja que sovint són ignorats en les polítiques laborals i aportar una mirada crítica

al paradigma del teletreball, més enllà dels discursos d'eficiència i flexibilitat. Estudiar aquestes condicions no només possibilita entendre millor com es construeix la psicologia laboral en el marc del teletreball, sinó que també ofereix una base sòlida per poder dissenyar estratègies i mecanismes preventius que mitiguin tots els efectes adversos. És per això, que un dels objectius centrals és elaborar propostes concretes que estableixin límits clars entre vida personal i laboral, promoguin el suport emocional, gestionin de forma més saludable l'ús de la tecnologia i fomentin una cultura organitzativa centrada en el benestar.

Per a assolir aquests objectius, el treball s'ha estructurat en dues parts complementàries. En primer lloc, trobem una revisió teòrica i conceptual, que aborda els principals elements relacionats amb la psicopatologia laboral, el síndrome del burnout i les característiques del teletreball.

En segon lloc, trobem un anàlisi empíric, basat en una enquesta dirigida a una part de la població de treballadors en règim de teletreball, que permet analitzar d'una manera directa i fiable com experimenta una petita part de treballadors, les condicions del teletreball i com aquests poden relacionar-se amb indicadors d'esgotament emocional. Addicionalment, s'ha dut a terme un anàlisi de correlacions, cosa que permet identificar vincles entre diferents variables del burnout.

Amb aquesta recerca es pretén proporcionar una aportació significativa envers l'anàlisi crític del teletreball des d'una perspectiva psicosocial i preventiva, amb la voluntat d'obrir un debat sobre els límits, riscos i oportunitats d'aquest nou paradigma laboral.

PRIMERA PART

1. Marc Teòric.

- a. La psicopatologia laboral i salut mental en el treball.

Tradicionalment, els riscos psicosocials han estat factors poc visibles, però, encara que sempre han existit, la seva presència en les estadístiques oficials d'accidents laborals ha estat limitada, la qual cosa ha ocasionat que no se'ls hagi donat una atenció prioritària per part dels responsables de la prevenció.

Dalmau Pons, Ferrer Puig i Jorba Jorba (2021) indiquen que la psicociologia és una disciplina associada a la prevenció que inicialment va ser incorporada a l'Annex VI del Reglament de serveis de prevenció com una part que conformava l'ergonomia, però posteriorment, a l'entrar en vigor la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, va aconseguir trobar un espai on desenvolupar-se de manera individual.

D'acord amb l'Organització Mundial de la Salut (OMS) entenem la *“salut”* com *“l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament com l'absència d'afeccions o malalties”*. Aquesta dependrà de les característiques individuals de la persona, l'entorn i la percepció que té cadascú sobre les seves circumstàncies.

Amb això, segons Fernández-Montalvo (2016) podem observar una relació entre el treball i la salut, ja que per poder dur a terme una activitat laboral, és bàsic disposar d'un estat mínim de salut. Tanmateix, Orteu Guiu (2019) indica que les condicions en les quals es fa el treball poden acabar minvant l'estat de l'empleat.

Continuant amb la mateixa autora, si ens situem en la perspectiva de la salut mental, és important posar èmfasi al benestar personal durant el desenvolupament de l'activitat laboral. Aquest plantejament es basa en la influència del treball en la conducta i en la qualitat de vida fora de l'àmbit laboral i, en els factors externs que poden afectar el benestar de la persona mentre fa la seva feina.

La figura 1 exposa com els diversos factors, tant laborals com individuals s'interrelacionen entre si i afecten a aspectes claus del treballador, com el rendiment en el treball, la salut i la satisfacció laboral. Aquests factors s'entrelliguen entre si i són processats a través d'un filtre que interpreta i modula l'impacte en el cos. Com a conseqüència, no tots

els factors afecten de la mateixa manera a tothom, ja que això depèn de com cadascú percep i processa emocionalment les seves expectatives.

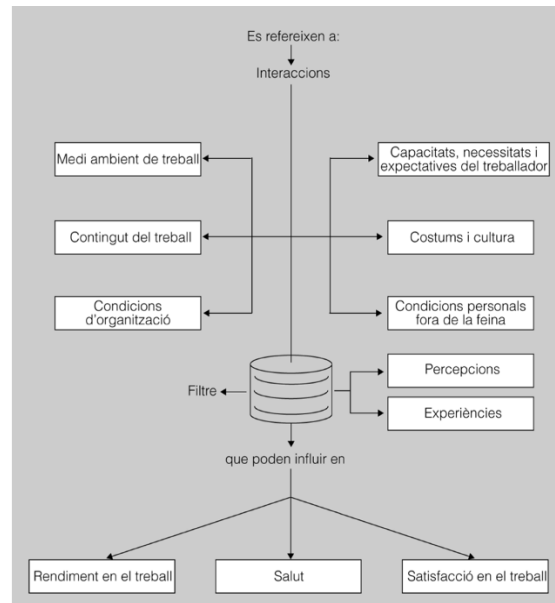


Figura 1: Factors que influeixen en la salut del treballador. **Font:** Adaptat d'Orteu Guiu, L. (2019). *Riscos psicosocials i organització del treball: Prevenció de riscos derivats de l'organització i la càrrega de treball*.

Continuant amb Orteu Guiu (2019), aquest estableix que els factors laborals inclouen el clima de treball, el contingut del treball i les condicions d'organització com els horaris, l'estructura jeràrquica, les dinàmiques de supervisió entre altres.

D'altra banda, els factors individuals es refereixen a la dimensió més personal del treballador. En basem en les capacitats, necessitats i expectatives de l'empleat, que influeixen en la manera com percep i respon a les demandes laborals. També, els costums i la cultura, que afecten la interpretació de l'entorn laboral a través de les influències socioculturals. A més, les condicions personals, com la vida familiar, les responsabilitats externes i l'estat emocional, són aspectes significatius en l'experiència laboral.

Tots aquests factors interactuen entre ells i són processats a través d'un filtre, que actua com un mediador interpretant les interaccions entre els factors laborals i individuals modulant el seu impacte. Això provoca que no tots els factors afectin de la mateixa manera a cada persona, ja que la influència depèn de com cada individu els percep i processa les seves experiències.

El resultat d'aquestes interaccions afecten directament amb 3 esferes fonamentals: el rendiment en el treball, la salut i la satisfacció laboral.

Pel que fa al rendiment del treball, segons Barba (2022), aquest es veu implicat tan positivament com negativament a l'estat de salut del treballador. Si l'equip de treball té bona salut, existirà un bon nivell de producció que afavoreix la rendibilitat de l'organització. Un bon clima laboral, positiu i alegre, contribueix a una millor motivació i benestar dels empleats.

D'altra banda, Javier Fernández Montalvo (2016), considera la satisfacció laboral com una de les dimensions essencials en relació amb la salut. Aquesta és la *“mesura en què una persona obté plaer en el seu treball”*. Existeixen força estudis que corroboren la influència del treball en la salut mental.

D'aquesta manera Repetti, Mathews i Waldron l'any 1989 van esbrinar amb la seva recerca que el treball afavoreix la salut mental de les dones. Altrament, Winefield i Tiggerman, l'any 1990 van explorar a diverses persones que havien aconseguit feina i d'altres que estaven aturades tres anys després d'haver acabat el batxillerat, i les seves troballes van evidenciar que poder accedir a una feina suposa una millora pel benestar psicològic. Per acabar i en l'àmbit nacional, Álvaro, Torregrosa i Garrido el 1992 van realitzar un estudi, amb una mostra de 1.253 persones, en la qual van descobrir que existeix una relació entre l'estatus del treball i la salut mental. Els autors de l'estudi van constatar que els empleats amb un treball fix tenien un benestar psicològic significativament superior en comparació amb la resta de subjectes que disposaven d'una tipologia diferent de contracte. En conclusió, a través d'aquests exemples, observem que la satisfacció laboral està força vinculat amb el benestar mental.

Els trastorns psicosocials, derivats de l'exposició a riscos laborals, poden manifestar-se de diverses maneres, des d'estrès i ansietat fins a trastorns més greus com la depressió o el burnout. Aquests trastorns no només afecten la salut mental dels treballadors, sinó que també tenen un impacte desfavorable en altres àrees com el rendiment laboral, la qualitat de vida i satisfacció en el treball. Per tant, a mesura que aquestes patologies es desenvolupen, poden anar alterant la percepció que té l'individu sobre la seva activitat laboral i la seva pròpia salut provocant un cercle viciós que condiciona la seva capacitat per exercir de manera efectiva i eficient les tasques laborals.

i. La psicopatologia laboral.

En l'article *Els trastorns psicològics derivats del treball: cap a una psicopatologia laboral* l'any 1998, Fernández - Montalvo assenyala que la psicopatologia laboral és l'estudi de la conducta anormal o dels trastorns mentals. Aquest es dedica a l'anàlisi de trastorns i conflictes que sorgeixen en l'estructura de l'activitat laboral, de manera que, no tenen l'origen en les condicions individuals i personals dels treballadors, ni tampoc a factors externs a la feina.

Els professionals de la salut mental en l'àmbit laboral reconeixen que els problemes dels treballadors necessiten diagnòstics diferents als quals s'utilitza en la pràctica mèdica habitual. De fet, el Manual de trastorns mentals Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM - V), realitzat per "*The American Psychiatric Association*", classifica, els problemes laborals dins dels eixos. I, II i V, on s'inclouen els trastorns clínics, alteracions de la personalitat i problemes psicosocials i ambientals. Tots aquests pertanyen a un tipus de categoria massa genèrica que no s'ajusta a les particularitats d'aquest àmbit. Un dels trastorns més prevalent i específic en el context laboral actual i que precisament no es troba recollit és el Burnout o síndrome d'esgotament professional.

b. El Burnout, síndrome d'esgotament professional.

i. Concepte de Burnout.

De conformitat amb Fidalgo Vega (2005), el terme burnout és usat per primera vegada a Anglaterra per descriure la frustració i l'esgotament emocional que patien i experimentaven els atletes quan no aconseguien els resultats esperats.

El primer a fer servir el terme "Burnout" va ser el psiquiatre Herbert Freudenberger l'any 1974, per articular un conjunt de símptomes que va identificar en un grup de professionals sanitaris d'una clínica de desintoxicació. Va observar que aquests treballadors manifestaven alteracions en el seu comportament i actituds negatives tant en els pacients com amb els companys. Amb tot, ho va definir com "*una sensació de fracàs i una experiència esgotadora que resulta d'una sobrecàrrega per exigències d'energia, recursos personals o força espiritual del treballador*" (Fidalgo Vega, 2005).

L'Institut de Seguretat i Salut en el Treball delimita el burnout en el seu NTP 704 com "*una resposta a l'estrès laboral crònic que es manifesta a través d'actituds i sentiments*

negatiu tant cap a les persones amb les quals es treballa com cap al propi rol professional. A més, es caracteritza per una sensació persistent d'esgotament emocional que impacta significativament en el benestar del treballador”.

Principalment, aquest síndrome fa referència al desgast professional que pateix una persona quan es veu sotmesa a condicions laborals adverses que generen un nivell de pressió psicològica que es fa insostenible amb el temps. Tal com indica Apiquian Guitart (2007) el burnout es caracteritza per:

- *El cansament emocional*, que es produeix quan l'individu sent que ja no té l'energia ni els recursos per a encarar les exigències del seu treball i la càrrega laboral és excessiva. En aquest estat, la persona experimenta una fatiga constant, dificultat per concentrar-se i una disminució en la capacitat per afrontar els reptes diaris. A mesura que l'esgotament s'intensifica, el treballador pot arribar a sentir pèrdua de motivació i interès per les seves funcions, la qual cosa agreuja, la seva situació.
- *La despersonalització*, que es manifesta quan el treballador adopta una actitud distant i deshumanitzada tornar-se cínic, fred o adoptant indiferència amb els companys de treball, clients o pacients. Aquest comportament pot considerar-se un mecanisme de defensa davant la sobrecàrrega mental, ja que la distància emocional ajuda a reduir l'impacte de la pressió laboral. No obstant això, aquesta actitud pot deteriorar greument l'ambient de treball, afectant tant la comunicació, com la col·laboració entre els equips.
- *La falta de realització personal en el treball*, que es reflecteix en una percepció negativa del propi desenvolupament i en la sensació de fracàs professional. Els treballadors que experimenten aquesta sensació tendeixen a subestimar els seus èxits i a dubtar de les seves capacitats, la qual cosa porta a sentir-se insatisfets amb la seva labor. Aquest sentiment d'ineficàcia professional pot generar una profunda frustració i contribuir a l'aparició de símptomes d'ansietat i fins i tot, de depressió. A llarg termini, aquesta falta

d'autoestima laboral no sols afecta la salut mental de l'individu, sinó que també pot derivar en absentisme laboral i en conflictes en l'entorn de treball.

ii. Factors que contribueixen al Burnout.

En moltes ocasions, pot ser complex identificar quins factors estan influint en el desgast emocional quan estem lidiant amb situacions laborals esgotadores. Malgrat això, amb els temps, diversos estudis realitzats en el camp de la salut i psicologia organitzacional han permès assenyalar alguns dels factors clau.

Bouza et al. (2020) i Fidalgo Vega (2005) determinen que un dels principals detonants de risc pel burnout es relaciona amb aquelles activitats laborals que necessiten un contacte directe i constant amb altres persones. És el cas dels professionals com metges, infermers, treballadors socials i mestres, entre d'altres. El treball en aquestes àrees no només exigeix habilitats tècniques, sinó també comporten una intensa càrrega emocional.

Un altre dels trets característics és, segons Apiquian Guitart (2007), la combinació d'horaris de treball excessius i l'alta exigència laboral. En la majoria dels casos, aquestes particularitats són valorades positivament des de la perspectiva de la productivitat laboral, fet que genera una pressió constant sobre els treballadors per complir les tasques i objectius que, moltes vegades, són poc realistes. Això, deriva en un hàbit inconscient en què el treballador se sent obligat a continuar esforçant-se, fins i tot a costa del seu benestar emocional i físic.

En l'àmbit cognitiu, alguns dels factors més destacats són, la manca de recursos organitzacionals com l'absència d'eines i suport necessari per fer el treball de forma efectiva, el desajust entre els objectius personals i organitzacionals provocant frustració.

També, segons Peiró, 1992, com se cita en Barba (2022), trobem que les expectatives irrealistes que el treballador té sobre el seu lloc de treball o la feina mateixa. La discrepància entre allò que s'esperava i la realitat augmenta l'estrès, així com la manca de desafiament, autonomia i control sobre les tasques, cosa que genera desmotivació i disminueix la sensació d'èxit. Si inicialment l'empleat estava molt motivat, la frustració per no aconseguir els objectius o complir les expectatives pot ser encara més profunda.

iii. Conseqüències.

Les conseqüències del síndrome de burnout, segons Gil-Monte (2004) incideixen en diverses esferes de la vida de la persona que el pateix. Aquestes poden classificar-se en dues àrees principals: la personal i l'organitzacional.

Les conseqüències personals del síndrome es divideixen en quatre categories principals.

En primer lloc, es troben els índexs emocionals, on el treballador experimenta sentiments de solitud, alienació, ansietat i impotència, la qual cosa l'allunya progressivament de les situacions laborals i socials.

En segon lloc, els índexs conductuals, que inclouen canvis bruscos d'humor, conductes agressives, crits, explosions desproporcionades, empipaments freqüents i un creixent distanciament tant amb els companys de treball com amb l'organització.

En tercer lloc, a nivell físic, els afectats poden arribar a patir problemes cardiovasculars, respiratoris, immunològics, així com dolors musculars i digestius. Les alteracions del sistema nerviós, com mals de cap i insomni, també són freqüents.

Finalment, els índexs actitudinals es tradueixen en actituds negatives, cinisme i apatia enfront del treball i l'organització, la qual cosa empitjora encara més la relació del treballador amb el seu entorn laboral.

Aquestes conseqüències no sols afecten la persona que les pateix, sinó que tenen un alt cost per a l'organització, ja que poden desencadenar en absentisme laboral. A més, s'observa una disminució del compromís del treballador amb l'organització, la qual cosa pot portar a la pèrdua del seu lloc de treball, així com una reducció de la productivitat i una baixa qualitat en els serveis prestats.

També és freqüent un augment d'accidents laborals a causa de l'esgotament, la qual cosa posa en risc la seguretat dels treballadors i la integritat de l'organització. La deterioració de les relacions laborals i l'impacte negatiu en el clima organitzacional són també conseqüències de gran rellevància (Matheny et al., 2000; Gil-Monte, 2003, pp 19-20).

c. El teletreball com a nou paradigma laboral.

i. Evolució com a nou paradigma laboral.

Segons Platas Ruiz, (2017) etimològicament, la paraula “teletreball” prové del grec "telou" (que significa "lluny") i del llatí "tripaliare" (que significa "treballar"), la qual cosa implica la idea de treball a distància.

El "teletreball" s'entén com una modalitat flexible d'organització laboral, en la qual les activitats professionals es duen a terme de manera regular en el domicili del treballador o en un altre lloc triat per aquest, durant tota o part de la seva jornada, i utilitzant les TIC. No obstant això, no existeix un consens unànime sobre la seva definició, la qual cosa complica establir un concepte únic de teletreball.

Segons Martínez i Farran, (2022) i la Generalitat de Catalunya, (2003), els primers esments del teletreball sorgeixen l'any 1973 als Estats Units, i se li atribueixen a l'investigador Jack Nilles. En aquest moment, la crisi mundial provocada per l'embargament de l'OPEP (Organització de Països Exportadors de Petroli) i l'augment del preu del petroli va generar una dependència energètica que va portar a la necessitat d'implementar mesures per reduir el consum d'energia, incloent-hi el transport. En aquest context, Nilles, juntament amb un equip d'investigadors, va dur a terme el primer estudi sobre l'ús de tecnologies informàtiques per a disminuir els desplaçaments laborals.

El seu concepte de teletreball es basava a *“portar el treball als treballadors i no els treballadors al treball”*, suggerint en el seu llibre “Telecommunications-Transportation Trade Off” que, si un de cada set treballadors urbans no hagués de desplaçar-se, els Estats Units no tindria necessitat d'importar petroli. D'aquesta manera, Nilles va definir el teletreball com *“qualsevol forma de substitució de desplaçaments laborals per tecnologies de la informació”*.

Tanmateix, com menciona Martínez i Farran, (2022), a l'inici dels anys 90, l'avenç d'internet i el desenvolupament de tecnologies informàtiques, van començar a canviar l'organització tradicional del treball. En aquesta època, encara que el teletreball era reconegut com una opció viable per la realització de tasques i la gestió del temps, va ser cap a finals d'aquesta dècada quan va experimentar un gran impuls gràcies a l'augment de la connectivitat i el desenvolupament de les TIC.

Continuant amb el mateix autor, el 2020, la pandèmia mundial de COVID-19, va provocar una transformació exponencial en el món laboral. El teletreball, que fins llavors havia estat poc promogut, es va convertir en una opció imprescindible per a la supervivència de molts llocs de treball i empreses. Com a resultat, aquesta modalitat de treball es va generalitzar en organitzacions on era possible, i encara que moltes empreses van tornar a la "normalitat" postpandèmia, algunes van optar per mantenir el teletreball a jornada completa o de manera ocasional, la qual cosa suggereix una transformació permanent de l'àmbit laboral.

Avui en dia, l'auge de la digitalització i les oportunitats que ofereixen les TIC estan afavorint encara més el creixement i consolidació del teletreball, tant en les llars com en les organitzacions, la qual cosa ha transformat profundament l'àmbit laboral a tot el món.

ii. Règim jurídic del teletreball.

Tal com estableix Díaz Pérez (2022) en la seva tesi final de grau, amb els grans avenços provocats per la negociació col·lectiva, s'ha produït una millora en les condicions laborals a Espanya. Segons l'estudi "Espanya 2050. Futur de l'ocupació", els accidents mortals en el treball han disminuït en un 60% des de finals dels anys 80, i la proporció d'ocupacions físicament demandants s'ha reduït, situant a Espanya entre els països de la Unió Europea amb els nivells més baixos en aquest aspecte.

En aquest marc, s'ha traçat el camí per a la modernització i digitalització del mercat laboral, reflectint-se en una implantació progressiva de noves tecnologies. Un exemple d'això és la Llei 11/2007, de 22 de juny, d'Accés Electrònic dels Ciutadans als Serveis Públics, que va establir diverses obligacions per a les administracions públiques i el dret corresponent dels ciutadans per a relacionar-se amb elles a través de mitjans electrònics.

Continuant amb Díaz Pérez (2022), no va ser fins a l'any 2020 quan es va produir un gir radical i inesperat a causa de la pandèmia per la COVID-19. Aquest fet no sols va tenir conseqüències sanitàries, socials i econòmiques, sinó que també va alterar profundament el concepte de "centre de treball", pel fet que el teletreball va passar a ser una necessitat imminent. Segons l'Institut Nacional d'Estadística (INE), abans de la declaració del primer estat d'alarma el març de 2020, només el 14,8% dels establiments a Espanya utilitzaven el

teletreball. No obstant això, durant el confinament, aquesta xifra va augmentar significativament, aconseguint un 48,8%.

En resposta a aquest auge del teletreball, es va introduir una regulació que buscava adaptar-se a aquesta nova realitat. Així, el setembre de 2020, es va aprovar el Reial decret 28/2020, de 22 de setembre, de Treball a Distància, que va ser convalidat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de Treball a Distància.

La legislació, Díaz Pérez (2022), entre altres qüestions, posa èmfasi en la seguretat i salut laboral. El teletreball, en ser una modalitat que implica que el treballador faci les seves tasques en qualsevol altre lloc diferent del centre de treball, planteja nous desafiaments en relació amb la prevenció de riscos laborals exigint la implementació de mecanismes que assegurin que el teletreballador rebi la mateixa protecció en termes de seguretat i salut que si estigués treballant en el centre de l'empresa.

En el marc legislatiu espanyol, l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, estableix que el treball a distància es realitza *"de manera preponderant en el domicili de la persona treballadora o en el lloc lliurement triat per aquesta"*. Amb l'entrada en vigor la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es defineix el teletreball com una subcategoria del treball a distància, que es realitza mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de tecnologies informàtiques, telemàtiques i de telecomunicació. Així, s'estableix que el teletreball s'entén com una modalitat en la qual els treballadors usen les TIC per a exercir la seva activitat fora del lloc de treball de l'empresa.

Amb aquesta legislació, es busca garantir que el teletreball, encara que impliqui un canvi d'espai, no impliqui un descens en els drets laborals ni en les condicions de treball dels empleats, sinó que, per contra, els reforci amb una regulació adaptada a les noves circumstàncies.

iii. Concepte i modalitats.

Al llarg del temps, diversos autors, institucions i organismes han proporcionat definicions sobre el teletreball. Des que Nilles va definir el teletreball el 1973 com *"qualsevol*

forma de substitució dels desplaçaments laborals mitjançant tecnologies de la informació", el concepte ha evolucionat, però ha mantingut elements clau.

Roncal (2021) ho descriu com *"una fusió del treball laboral i domèstic, situada en un espai virtual que exigeix als treballadors desenvolupar habilitats digitals a causa dels avanços tecnològics".*

En el seu informe de 1990, l'OIT destacava la complexitat de la definició, esmentant aquestes variables clau. En el seu Conveni núm. 177 (1996), complementat amb la Recomanació núm. 184, l'OIT defineix el treball a domicili com *"el treball realitzat en un lloc diferent de les instal·lacions de l'empresa, a canvi d'una remuneració, per a elaborar un producte o prestar un servei conforme a les especificacions d'aquesta".*

D'altra banda, Pérez Bilbao, Sancho Figueroa & Nogareda Cuixart, (1997), en el seu NTP 412, el defineix com *"el desenvolupament d'una activitat laboral remunerada en la qual s'utilitzen les tecnologies de la informació i telecomunicació, sense necessitat de presència contínua en el lloc físic de treball de l'empresa que ofereix els béns o serveis, ni en l'empresa que els demanda".*

En conclusió, el teletreball és una modalitat complexa que involucra diferents factors i definicions, però totes coincideixen que es basa en la utilització de tecnologies per a dur a terme activitats laborals fora del lloc físic de treball habitual. Això ha donat lloc a diferents modalitats, que poden classificar-se, segons diversos autors com Martínez i Farran, (2022) Cerpa, (2022–2023) i Andrés Rodrigo, M. T. (2022), de la següent manera.

I. Segons el lloc de la prestació.

- A. Treball en el domicili: Modalitat més comuna. La persona treballadora realitza la seva labora des de casa o un altre lloc de la seva elecció, mantenint la connexió amb l'empresa com si estigués treballant físicament en ella. Dins d'aquesta modalitat, es poden distingir dues situacions: a temps complet o de manera mixta, combinant dies de teletreball amb treball presencial.

B. En centres de treball o telecentres: El teletreball també pot dur-se en espais situats fora de la seu de l'empresa però equipats per a oferir les eines necessàries per a teletreballar. Aquests centres poden ser compartits per diverses empreses, la qual cosa redueix costos i permet a les petites empreses adaptar-se als avenços tecnològics. Es troben en zones perifèriques de les ciutats o en àrees rurals, i poden incloure:

1. *Oficina-satèl·lit:* Espai allunyat de la seu de l'empresa però en contacte amb ella.
2. *Telecottage:* Telecentres situats en zones rurals o perifèriques amb fàcil accés.
3. *Offshore o transnacional:* El treball es realitza des d'un país diferent del de la seu de l'empresa.

C. Teletreball mòbil o itinerant: En aquesta tipologia, el treballador no té un lloc fix de treball i es desplaça constantment. Utilitza les TIC per a mantenir contacte amb l'empresa i realitzar la seva labor des de diferents ubicacions.

II. Segons el tipus de connexió entre l'empresa i el treballador.

La classificació del teletreball també pot basar-se en com es realitza la connexió entre l'empresa i el treballador per a transferir informació. Les modalitats són:

A. En línia o connectat: El treballador es connecta al sistema central de l'empresa, la qual cosa li permet transmetre informació i ser monitorat. L'autonomia del treballador és limitada a causa del control constant.

B. Offline o deconnectat: El treball es realitza sense connexió directa amb l'empresa. Les instruccions poden ser lliurades per correu electrònic o de manera presencial, i una vegada acabada la tasca, els resultats s'envien a l'empresa per e-mail o telèfon. En aquest cas, el control es duu a terme després del lliurament de la tasca.

C. One way line: La persona treballadora es connecta a la xarxa central de l'empresa, però la comunicació és unidireccional, és a dir, l'empresa no interactua directament amb el treballador a través de la seva terminal.

Encara que el treballador envia la informació, l'empresa no pot intervenir en el seu procés de treball.

III. Segons la temporalitat.

- A. Teletreball permanent: La persona treballadora realitzarà les seves tasques de manera remota de forma indefinida.
- B. Teletreball ocasional: La persona treballadora realitza les seves tasques de manera remota només en ocasions determinades.
- C. Teletreball per projectes: La persona treballadora realitzarà les tasques de forma remota només en projectes específics, i després tronarà al seu lloc habitual de treball.
- D. Teletreball temporal: La persona treballadora durà a terme les tasques de manera remota durant un temps concret degut a una situació específica.

IV. Segons els dies que es dediquen a la setmana.

- A. Teletreball complet: D'aquesta manera els treballadors realitzen la feina de manera remota sense haver d'acudir cap dia a l'oficina.
- B. Teletreball parcial: Els treballadors fan teletreball alguns dies de la setmana, i la resta acudeixen a les oficines. Aquesta tipologia té diverses categories:
 - 1. *Teletreball amb dies definits*: s'estableixen jornades fixes de teletreball a la setmana.
 - 2. *Teletreball rotatiu*: els dies de teletreball varien segons les necessitats de l'empresa o del treballador.
 - 3. *Teletreball flexible*: el treballador tria els dies en què teletreballarà en funció de les seves necessitats.

Aquestes modalitats ofereixen alternatives a les empreses i treballadors per triar l'opció més adequada segons les seves necessitats, tipus de treball, infraestructura i característiques del lloc.

iv. Beneficis i limitacions del teletreball.

Tot i que en els últims anys el teletreball ha experimentat un augment exponencial, abans d'adoptar aquesta modalitat és fonamental analitzar tant els avantatges com els inconvenients que ofereix, considerant que tant les característiques individuals com l'organització del treball poden influir en la percepció d'aquests factors. Aquí, en consonància amb l'objectiu d'estudi d'aquest treball, ens centrarem només en com aquest impacta als treballadors.

Pel que fa als avantatges de cara a la persona treballadora, la Universitat Autònoma de Barcelona juntament amb Andrés Rodrigo (2022) destaquen:

- *Flexibilitat*: El teletreball permet a la persona treballadora triar el domicili com a lloc de treball. Això possibilita la creació d'un entorn laboral que s'ajusti a les seves necessitats, contribuint millorar el benestar i la motivació.
- *Estalvi de temps i diners*: Elimina la necessitat de desplaçar-se al lloc de treball. Els treballadors ja no han de gastar en transport (combustible, peatges, aparcament), ni en altres despeses relacionades amb el treball presencial com a menjar, roba professional, etc. Això millora tant la seva economia personal com la seva qualitat de vida.
- *Conciliació de la vida laboral i familiar*: La flexibilitat horària és una de les principals avantatges del teletreball, ja que permet adaptar la jornada laboral a les necessitats de la persona treballadora facilitant l'equilibri entre les responsabilitats laborals i familiars.
- *Autonomia professional*: En treballar fora de la seu de l'empresa, el treballador gaudeix de major llibertat per les prioritats i gestionar el seu temps. Aquesta autonomia genera una sensació de control sobre el treball, la qual cosa es tradueix en major satisfacció en l'acompliment.
- *Reducció de conflictes laborals*: Al no compartir espai físic amb altres companys de treball, es minimitzen els conflictes interpersonals que poden sorgir en un entorn d'oficina. Això crea un ambient més harmoniós i pot reduir l'estrès relacionat amb les interaccions socials.

- *Increment de la motivació i productivitat:* El teletreball transmet confiança a la persona treballadora, la qual cosa pot augmentar la seva motivació. Els treballadors tendeixen a ser més productius, ja que tenen la possibilitat de treballar en un entorn que afavoreix la seva concentració i eficiència.

D'altra banda, segons el portal web corporatiu “Great Place to Work” (2022) i Andrés Rodrigo (2022) el teletreball també ocasiona certs desavantatges que afecten els treballadors entre els quals s'inclouen:

- *Generador de despeses addicionals:* Un dels inconvenients més immediats és l'augment de les despeses en la llar, especialment pel que fa al consum d'electricitat, telèfon i internet. També, és important tenir en compte que s'ha d'aconseguir tenir un espai apropiat per desenvolupar totes les tasques.
- *Prolongació de la jornada laboral:* Encara que el teletreball ofereix flexibilitat, també pot generar el risc d'una jornada laboral interminable. Al no haver un límit clar entre el temps de descans i el temps de treball, la persona treballadora pot trobar difícil desconnectar.
- *Aïllament i solitud:* El teletreball pot portar a una sensació d'aïllament pel fet que es realitza de manera solitària, sense la interacció constant amb companys i superiors. Això pot generar sentiments de solitud i, en alguns casos, provocar la pèrdua del sentit de pertinença a l'organització. També, redueix el contacte interpersonal i la possibilitat de col·laboració en equip.
- *Reducció d'oportunitats de desenvolupament professional:* En treballar a distància, la persona pot perdre oportunitats de cara a projectes importants o ascensos dins de l'empresa, ja que els qui treballen de manera presencial solen tenir més visibilitat.
- *Condicions laborals i seguretat:* Sovint, no està subjecte a les mateixes condicions de supervisió i regulació que el treball presencial. La falta d'inspeccions en la llar del treballador també significa que les condicions laborals poden no ser les adequades, la qual cosa pot generar problemes de salut a llarg termini.
- *Riscos físics i psicosocials:* El teletreball pot contribuir a problemes de salut derivats del sedentarisme, com dolors musculars o lesions per postures inadequades,

especialment si no es té un mobiliari adequat. A més, l'exposició prolongada a pantalles d'ordinador pot provocar danys visuals o problemes de salut relacionats amb l'ús constant de la tecnologia. També és necessari tenir en compte els riscos psicosocials, com l'estrès relacionat amb la gestió del temps, la sobrecàrrega de treball i la falta de suport social.

2. Relació entre el Teletreball i el Burnout.

a. Factors i condicions laborals que afavoreixen el Burnout en el Teletreball.

D'acord amb Moreno Jiménez & Báez León, (2010), el treball a distància implica un canvi en la manera en què es desenvolupen les activitats laborals, generant, tant avantatges com inconvenients. Si bé ofereix major flexibilitat, autonomia i conciliació, també comporta riscos psicosocials que poden impactar negativament en la salut mental i el benestar dels treballadors. Quan aquests factors no es gestionen adequadament, poden convertir-se en elements de risc que afavoreixen l'aparició de l'estrès laboral i al síndrome de Burnout.

Aquests són els factors principals que contribueixen el burnout en el teletreball (INSST, 2023).

1. Temps de treball i desconexió digital.

Un dels principals factors de risc en el teletreball és l'ampliació de la jornada laboral i la manca de límits entre la vida personal i professional. La hiperconnectivitat, el treball en horaris inusuals i la comunicació compulsiva poden generar una càrrega excessiva que afecta el benestar del treballador.

2. Autonomia aparent i control excessiu.

Si bé el teletreball sembla proporcionar una major autonomia, en molts casos es tradueix en un control impersonal i una sensació d'urgència constant. L'excés de supervisió digital, la pressió per a respondre immediatament i la manca de participació en la presa de decisions poden generar estrès.

3. Sobrecàrrega de treball.

La sobrecàrrega cognitiva, la multitasca, l'augment de tasques imprevistes i les interrupcions constants a causa de les TIC redueixen la concentració, generen retards i acumulació de tasques. A més, els problemes tècnics i la dependència tecnològica poden augmentar la sobrecàrrega laboral. Aquesta combinació de factors redueix la concentració, augmenta els errors i eleva les exigències.

4. Demandes psicològiques i estrès tecnològic.

El teletreball implica una major exposició en les TIC, la qual cosa pot generar fatiga digital, estrès per sobre informació i dificultats per a la concentració. La necessitat d'adaptar-se contínuament a eines digitals pot augmentar la pressió psicològica. A més, la connectivitat permanent reduir el temps de descans físic i mental, afectant la recuperació del treballador.

5. Falta de suport social i aïllament.

L'absència de companys pot intensificar la sensació de solitud de la persona i reduir el seu sentit de pertinença a l'organització. La falta de contacte directe amb companys i supervisors pot generar aïllament, disminució del sentiment de pertinença i dificultats per a obtenir suport emocional i professional.

6. Monotonía i fragmentació del treball.

El teletreball pot portar a l'execució de tasques rutinàries i poc estimulants, la qual cosa redueix la motivació i la sensació de participació en l'equip. A més, la falta de “feedback” freqüent pot afectar negativament el desenvolupament professional i el sentit de pertinença al grup. La monotonía i manca de retroalimentació pot augmentar la sensació de desconexió i aïllament, contribuint al desgast emocional i reduint l'eficàcia del treballador, la qual cosa augmenta el risc de patir burnout.

7. Supervisió inadequada i despersonalització.

La gestió del desenvolupament de les tasques en entorns digitals pot tornar-se impersonal. La falta d'interacció directa amb els supervisors pot generar sensació d'invisibilitat, desmotivació i una absència de reconeixement. A més, en aquesta mena de treball, la possibilitat de desenvolupament de la carrera professional es veu afectada, ja que els treballadors només reben indicadors impersonals i telemàtics, i la manca de suport social, agreuja aquesta situació. La falta de canals de comunicació adequats per a facilitar la interacció entre els teletreballadors i el monitoratge inadequat del treball realitzat també poden generar una sensació de desconnexió i d'invasió de la privacitat.

8. Dificultats de conciliació i falta de regulació.

La conciliació entre la vida laboral i familiar es veu afectada per diverses pràctiques que generen un conflicte treball-família, especialment per a les dones. La sobrecàrrega laboral i la falta de flexibilitat horària no sols augmenten les hores de treball, sinó que també provoquen interferències en el temps dedicat a les responsabilitats familiars. En el cas del teletreball, la necessitat d'estar sempre disponible per a l'empresa, sovint fora de l'horari laboral, agreuja aquest conflicte, ja que es desborden tant els límits espacials com els temporals de l'ocupació, envaint l'esfera familiar i personal.

Durant la segona part, es mostra i s'analitzen els resultats obtinguts a través del qüestionari, amb el propòsit d'identificar quines condicions del teletreball podrien afavorir l'aparició del síndrome de burnout entre els treballadors enquestats.

SEGONA PART

3. Metodologia.

a. Disseny de la investigació.

Aquest anàlisi està basat en una iniciativa quantitativa, compost per un estudi estadístic de dades recopilades a través d'una enquesta. La intenció amb el que està realitzada és la de determinar com diverses condicions del teletreball influeixen en el desenvolupament de símptomes relacionats amb el síndrome del burnout.

La configuració de l'enquesta és de naturalesa transversal, ja que he realitzat una única selecció de dades durant el mes d'abril del 2025. Vaig decidir escollir aquest format gràcies a la seva habilitat de recopilar dades immediates i directes sobre les condicions de treball dels empleats que teletreballen o què han teletreballat, les seves experiències i percepcions possibilitant una aproximació representativa del fenomen analitzat.

b. Mètodes de recopilació de dades.

Vaig perfilar un formulari en línia creat a través de Google Forms que em permetia recopilar les dades. L'enquesta estava configurada per 16 preguntes tancades d'opció múltiple en escala Likert (des de “totalment en desacord” fins a “totalment d'acord”), la qual possibilitava obtenir el grau de precisió d'un nivell d'acord o en desacord amb diferents declaracions relacionades amb el treball remot i la vivència emocional dels empleats involucrats.

Les preguntes del test es van redactar d'acord amb el marc teòric elaborat durant la primera part de l'estudi sobre el teletreball, els perills psicosocials derivats del teletreball i el síndrome del burnout.

c. Població i mostra.

Pel que fa al grup d'interès d'aquesta recerca es tracta de treballadors que han experimentat el teletreball, de manera completa, parcial o ocasional. Van participar 107 empleats de forma voluntària i anònima, que desenvolupen les seves tasques professionals en diversos sectors, proporcionant una mostra petita, però diversa i força útil. L'edat dels participants fluctua entre menors de vint-i-cinc anys i majors de cinquanta-cinc anys.

El qüestionari es va difondre a través de les xarxes socials, mitjançant contactes personals i grups de treball i encara que, aquest mètode no implica estendre les troballes a la població total, proporciona una perspectiva força representativa i valuosa per analitzar les percepcions i vivències del fenomen que s'està estudiant.

d. Tècniques d'anàlisi de dades.

He usat una tècnica d'anàlisi de dades descriptiva que permet processar les dades recaptades en l'enquesta, centrada a determinar el percentatge de cadascuna de les respostes

lliurades. Aquest mètode afavoreix la identificació de patrons i tendències generals en la mostra.

Així, he aconseguit construir un perfil preliminar de l'efecte del teletreball sobre la salut mental dels treballadors que han participat, cosa que serveix com a base de cara a la interpretació dels resultats i la determinació de mesures de millorar del teletreball a l'àmbit empresarial.

4. Resultats.

a. Presentació de les troballes sobre condicions laborals en el teletreball.

Per tal d'investigar com les condicions del teletreball poden arribar a afectar el desenvolupament d'alguns símptomes del síndrome del burnout, l'enquesta està estructurada en 5 seccions.

La primera d'aquests apartats està emmarcada en el perfil demogràfic i laboral dels participants. Això, permet recopilar informació principal com l'edat, el gènere, l'àmbit de treball i la freqüència amb què teletreballen durant la setmana. Aquestes dades serveixen per obtenir una perspectiva general de la mostra enquestada.

Pel que fa a l'edat dels participants, el grup que més destaca en la població és el de cinquanta-cinc anys o més. Concentra el 34,6% de les respostes, seguit del grup de 45 a 54 anys, amb un 20,6%. Aquests dos grups sumen més de la meitat de la mostra, cosa que assenyala una notable presència de treballadors amb una trajectòria professional consolidada i, amb una major experiència en contextos de treball presencial.

Els grups de vint-i-cinc a quaranta-quatre anys representen el 31,7% del total. La seva experiència amb el treball remot combina una bona adaptació amb les noves tecnologies i el desafiament de conciliació familiar i professional.

Finalment, el grup de menor de vint-i-cinc anys, correspon a un 13,1% dels enquestats. Es tracta del grup menys representant, encara que ofereix una perspectiva generacional que està força més acostumada a l'ús de les noves tecnologies i, a formes de treball més flexibles.

Edad:

107 respuestas

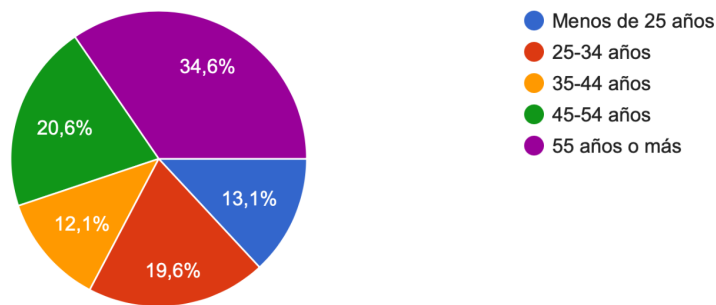


Figura 2: Distribució de respostes sobre l'Edat. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Els participants s'identifiquen amb els gèneres binaris (masculí i femení). Tot i que la gran majoria dels enquestats són homes (55,1%), la repartició entre els dos gèneres és bastant equilibrada, la qual cosa podria interpretar-se com una representació força justa.

Género:

107 respuestas

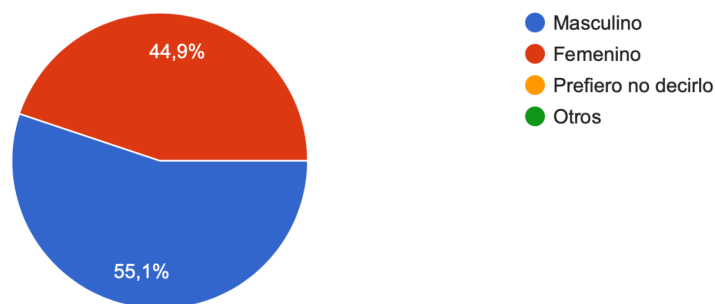


Figura 3: Distribució de respostes sobre el Gènere. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Seguidament, en referència amb el sector de treball en què desenvolupen la seva activitat laboral, els resultats evidencien una àmplia diversitat. El sector amb major representativitat és el de la Indústria i Manufactura amb un 27,1% dels enquestats. El

segueixen el sector de l'Administració i gestió empresarial amb un 21,5%, seguit del sector legal i jurídic amb un 9,3%. La resta està dividit entre els altres sectors proporcionant una mostra variada, la qual cosa beneficia a l'obtenció d'un anàlisi més extens i comparatiu de les condicions de treball actuals en diversos sectors.

Sector de trabajo:

107 respuestas

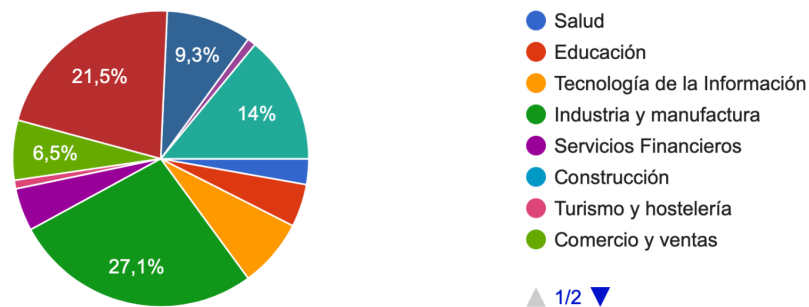


Figura 4: Distribució de respostes sobre el Sector de Treball. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

En referència amb la quantitat de dies a la setmana que treballen des de casa, gairebé la meitat dels enquestats, el 48,6%, assenyalen que no treballen des de casa de manera regular, però sí que ho fan de forma ocasional. Un 30,8% treballen 1-2 dies a la setmana des de casa, mentre que un 12,1% teletreball la jornada completa. Només el 8,4% dels enquestats, ho fa durant 3-4 dies a la setmana. Aquestes informacions suggereixen que, tot i que el teletreball està present, la seva pràctica habitual encara no predomina entre la majoria dels treballadors, cosa que podria ser causada tan pel tipus de treball com per les polítiques organitzacionals.

¿Cuántos días en la semana trabajas desde casa?

107 respuestas

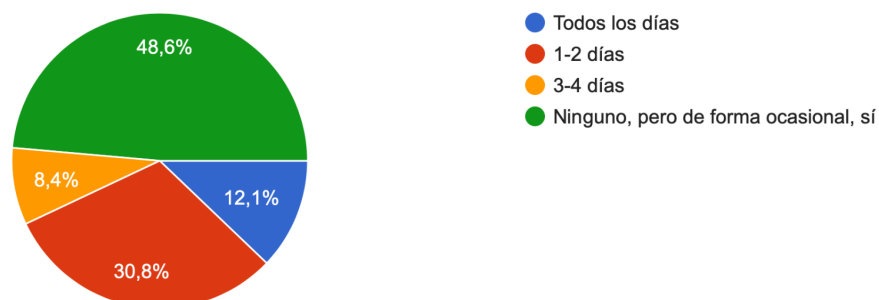


Figura 5: Distribució de respostes sobre els dies que teletreballen durant la setmana. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

La segona secció indaga en les expectatives laborals i les percepcions dels enquestats sobre les circumstàncies en què desenvolupen les seves tasques a distància, tenint en compte certs elements com ara l'àmbit del treball, els recursos tecnològics, la conciliació de la vida professional amb la personal i la sobrecàrrega laboral.

En l'expressió següent *"El meu entorn de treball a casa és adequat i em permet ser productiu/iva"*, un 75,5% dels participants va respondre de manera positiva. Només un 14,49% va comunicar estar en desacord, mentre que un 10,3% es va mostrar neutral. Aquests resultats poden manifestar que la majoria considera que el seu entorn domèstic afavoreix a la seva productivitat. Això es produeix en casos on s'ha aconseguit una bona adaptació de l'espai físic o una organització eficient del temps de treball des de casa.

Mi entorno de trabajo en casa es adecuado y me permite ser productivo/a.

107 respuestas

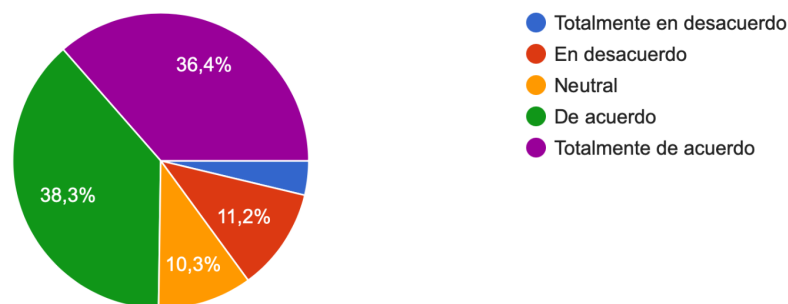


Figura 6: Distribució de respostes sobre *"El meu entorn de treball a casa és adequat i em permet ser productiu/iva"*. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Davant de l'afirmació *"Disposo de les eines tecnològiques necessàries per a fer bé el meu treball des de casa"*, el 81,3% va estar d'acord o totalment d'acord, mentre que les respostes negatives oscil·len al voltant del 12,1%. Aquest grau tan elevat d'estar d'acord amb la frase, indica que les empreses o els treballadors s'han preparat correctament per a teletreballar, la qual cosa és fonamental per poder assegurar la continuïtat i la qualitat de l'acompliment laboral a distància.

Dispongo de las herramientas tecnológicas necesarias para hacer bien mi trabajo desde casa.

107 respuestas

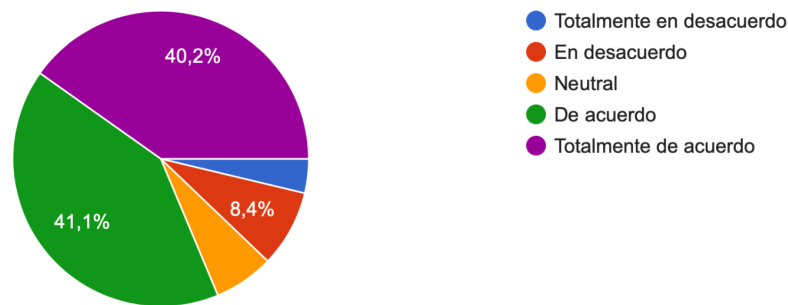


Figura 7: Distribució de respostes sobre "*Disposo de les eines tecnològiques necessàries per a fer bé el meu treball des de casa*". **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

En l'expressió "*El teletreball m'ha ajudat a equilibrar millor la meua vida personal i laboral*", un 75,7% també va respondre de manera positiva. Tanmateix, un 12,2% va expressar desacord, i un 13,1% es va mantenir neutral. Per la majoria dels enquestats, el teletreball ha contribuït positivament en l'equilibri entre la vida personal i laboral. No obstant això, una part força significativa encara no percep aquests beneficis, la qual cosa pot estar relacionat amb elements com la càrrega horària, la dificultat per desconnectar o el context familiar, factors que podria tenir algun tipus de connexió amb el burnout.

El teletrabajo me ha ayudado a equilibrar mejor mi vida personal y laboral.

107 respuestas

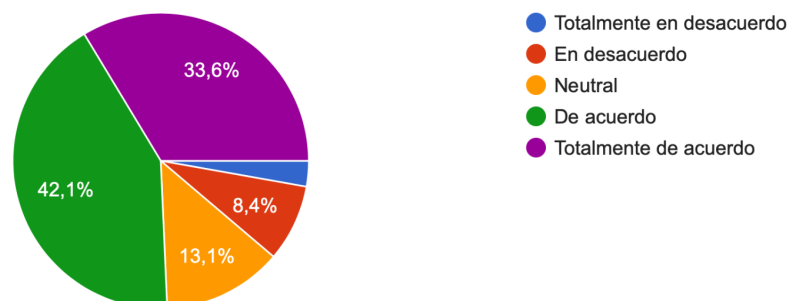


Figura 8: Distribució de respostes sobre *"El teletreball m'ha ajudat a equilibrar millor la meua vida personal i laboral"*. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Finalment, l'última afirmació de la secció *"La càrrega de treball en teletreball és adequada i no em genera estrès excessiu"* va obtenir menys respostes positives (55,2%) en comparació amb les altres preguntes. El 22,4% es va mostrar neutral i un 22,4% va expressar estar en desacord. Tot i que la gran majoria dels enquestats va considerar la càrrega de treball com a correcta i raonable, aquest factor presenta un major nivell de disconformitat, ja que una quarta part dels enquestats adverteix que experimenta una sobrecàrrega o alts nivells d'estrès, la qual cosa podria ser un senyal d'alerta per revisar i reorganitzar els processos laborals dels treballadors en el context del teletreball.

La carga de trabajo en teletrabajo es adecuada y no me genera estrés excesivo.

107 respuestas

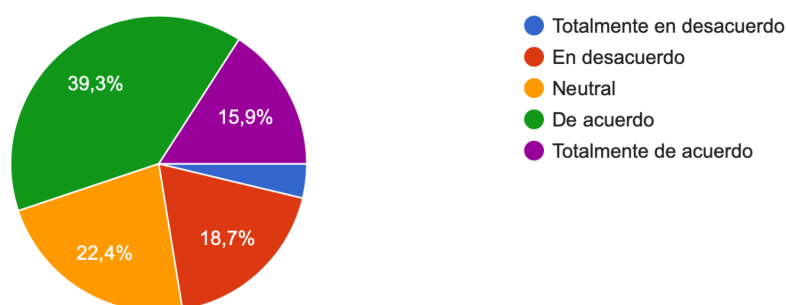


Figura 9: Distribució de respostes sobre *"La càrrega de treball en teletreball és adequada i no em genera estrès excessiu"*. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

En la tercera secció de l'enquesta, s'examinen diversos elements del benestar emocional que afecten el teletreball, enfocant-se especialment en factors que podrien estar vinculats amb el síndrome d'esgotament laboral.

Davant l'afirmació *"Em sento emocionalment recolzat pels meus companys mentre teletreballo"*, el 59,8% dels participants va respondre estar d'acord o totalment d'acord, la qual cosa suggereix que una majoria percep suport emocional quan teletreballa. No obstant això, un 30,2% es va situar entre posicions neutrals o en desacord, la qual cosa indica que gairebé un terç dels enquestats no compta amb una xarxa de suport clara. La falta de suport social és un factor de risc determinant en el desenvolupament del burnout, principalment pel que fa a la despersonalització i al sentiment d'aïllament.

Me siento emocionalmente apoyado/da por mis compañeros mientras teletrabajo.

107 respuestas

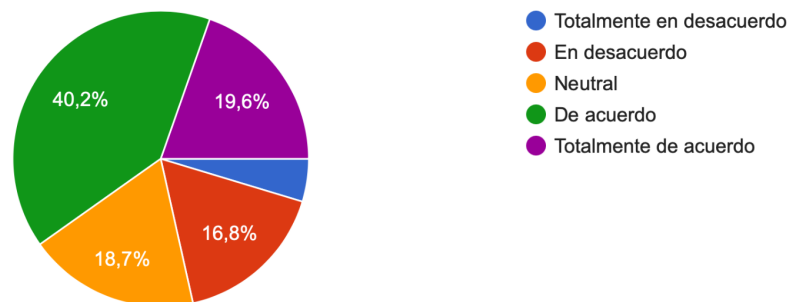


Figura 10: Distribució de respostes sobre “*Em sento emocionalment recolzat pels meus companys mentre teletreball*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

La frase “*L'aïllament social del teletreball ha afectat negativament el meu estat d'ànim*”, ha obtingut les següents respostes. Un 29% dels enquestats van estar d'acord o totalment d'acord amb aquesta afirmació, mentre que el 40,1% va expressar estar en desacord. Aquesta dada suggereix que per a una part dels treballadors, l'aïllament ha tingut conseqüències negatives sobre el seu benestar emocional i posa de manifest que, tot i que, l'aïllament social pot arribar a afectar a una part significativa dels empleats, també existeix una fracció de treballadors considerable que sembla adaptar-se millor i no percep un deteriorament del seu estat d'ànim durant el teletreball.

El aislamiento social del teletrabajo ha afectado negativamente mi estado de ánimo.

107 respuestas

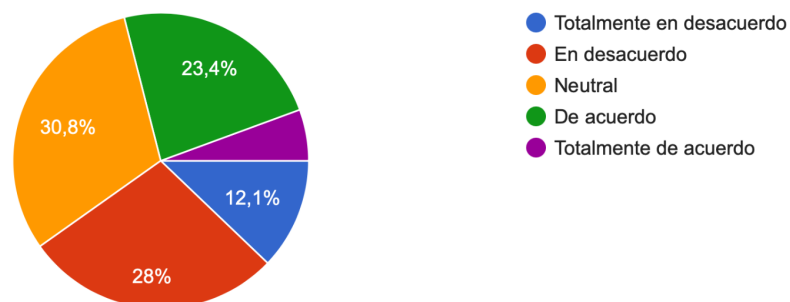


Figura 11: Distribució de respostes sobre “*L'aïllament social del teletreball ha afectat negativament el meu estat d'ànim*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Un 36,4% dels enquestats va advertir que es notava més cansat en teletreballar que en treballar de forma presencial. Aquesta dada és especialment rellevant, ja que l'esgotament físic i mental és una de les característiques centrals del síndrome del burnout. Encara que una part majoritària, el 46,8%, no ho sent així, el percentatge que sí que l'experimenta representa un fort senyal d'alerta. Aquest percentatge simbolitza un conjunt de participants que podrien estar exposats a factors de risc com ara la dificultat per definir diversos límits entre la vida personal i laboral, l'absència d'interacció social directa o l'increment en la càrrega laboral.

Después de teletrabajar, acostumbro a sentirme más cansado/da que con el trabajo presencial.
107 respuestas

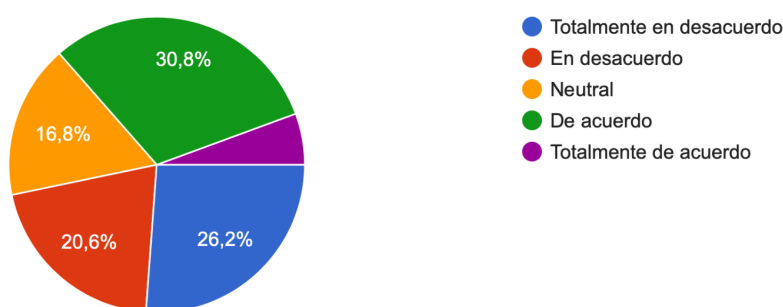


Figura 12: Distribució de respostes sobre “*Després de teletreballar, acostumo a sentir-me més cansat/da que quan treballa de forma presencial*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Davant l'expressió “*El teletreball ha reduït la meva motivació laboral o ha augmentat la meva ansietat*”, un 23,4% de la mostra va estar d'acord o totalment d'acord. Aquesta postura evidencia que gairebé una quarta part dels enquestats consideren que el teletreball els provoca desmotivació. Si bé la major part de la mostra no considera que pateix un impacte negatiu en aquest aspecte, la presència d'un grup que sí que reporta aquestes afectacions indica la necessitat d'atendre els riscos emocionals vinculats al teletreball, pel fet que l'augment de l'ansietat pot implicar conseqüències sobre la satisfacció professional, sobre la productivitat i la salut laboral dels treballadors.

El teletrabajo ha reducido mi motivación laboral o ha aumentado mi ansiedad.

107 respuestas

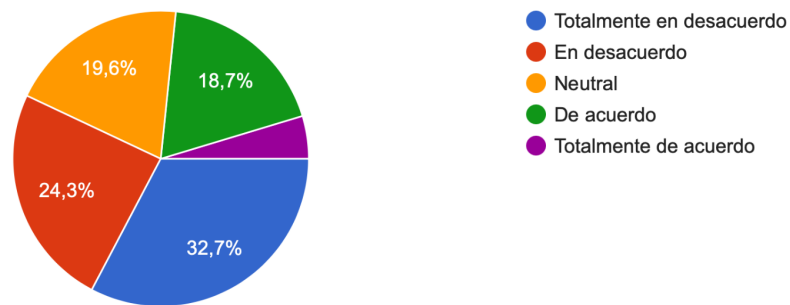


Figura 13: Distribució de respostes sobre “El teletreball ha reduït la meua motivació laboral o ha augmentat la meua ansietat”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Durant la quarta secció de l'enquesta s'aborden dos factors principals que tenen una estreta relació amb el síndrome del burnout. L'esgotament emocional i la dificultat per desvincular-se del treball són dos factors que impacten en l'estat de salut mental dels empleats en l'escenari del teletreball.

Pel que fa a la declaració següent, “He experimentat més fatiga o esgotament emocional des que faig teletreball (com irritabilitat, desmotivació, tristesa, falta de concentració...)”, els resultats indiquen que més de la meitat (54,2%) no percep un increment en la fatiga emocional mentre està treballant des de casa. No obstant això, un 34,1% afirma haver experimentat major esgotament emocional. El 17,8% es manté en una posició neutral. Encara que la gran majoria no considera que el teletreball impliqui un impacte directe en termes d'esgotament emocional, el fet que gairebé un terç l'hagi experimentat és una senyal. L'aparició d'emocions com la tristesa, la irritabilitat o la falta de concentració són indicatius d'esgotament emocional.

He experimentado más fatiga o agotamiento emocional desde que hago teletrabajo (como irritabilidad, desmotivación, tristeza, falta de concentración...).

107 respuestas

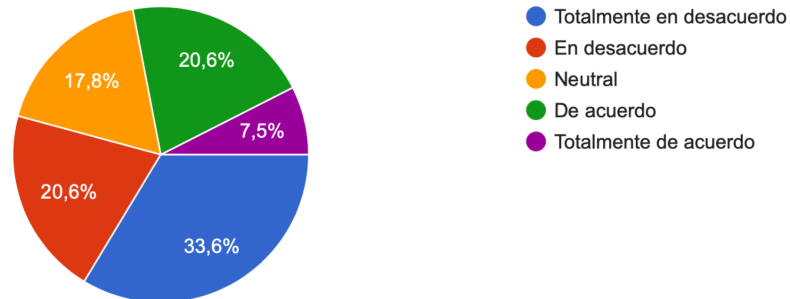


Figura 14: Distribució de respostes sobre “*He experimentat més fatiga o esgotament emocional des que faig teletreball (com irritabilitat, desmotivació, tristesa, falta de concentració...)*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

En relació amb l’afirmació “*Em costa desconnectar del treball quan treballo des de casa*”, els resultats mostren que el 51,4% de la mostra està d’acord mentre que el 33,7% està en desacord i el 15% es mostra neutral. Aquesta dada és rellevant, ja que més de la meitat dels treballadors té problemes per a separar l’espai laboral del personal. Aquesta falta de desconnexió pot generar una sobrecàrrega emocional, limitant el descans i elevant el risc d’estrès crònic, ansietat i, en última instància, de burnout.

Me cuesta desconectar del trabajo cuando trabajo desde casa.

107 respuestas

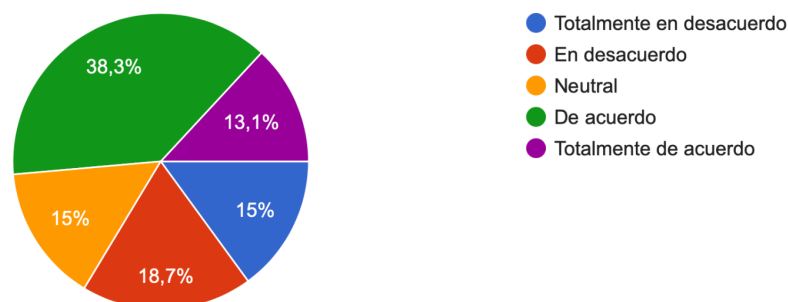


Figura 15: Distribució de respostes sobre “*Em costa desconnectar del treball quan treballo des de casa*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

En la frase “*El teletreball ha contribuït a un augment dels meus nivells d'estrès o fatiga mental (com la preocupació excessiva, sensació de sobrecàrrega, dificultat per a relaxar-te...)*”, les respostes reflecteixen una polarització d'opinions, encara que s'observa una lleugera tendència cap a la percepció negativa de l'impacte del teletreball en la salut psicosocial. El 48,6% dels participants expressa discrepància amb l’afirmació, això podria ser vist com una apreciació favorable d'aquesta modalitat, vinculada a una major independència, estalvi de temps en trasllats a l’oficina o una millor conciliació entre la vida professional i personal. No obstant això, un percentatge significatiu, al voltant del 38,3%, sosté estar d'acord o completament d'acord amb aquesta declaració, la qual cosa insinua que una part significativa dels participants, el teletreball sí que ha afectat de manera negativa la seva salut mental. L'existència d'un 13,1% de respostes neutrals indica que existeixen individus que no aconsegueixen reconèixer un impacte evident del treball remot en el seu estat emocional.

El teletrabajo ha contribuido a un aumento de mis niveles de estrés o fatiga mental (como preocupación excesiva, sensación de sobrecarga, dificultad para relajarte...).

107 respuestas

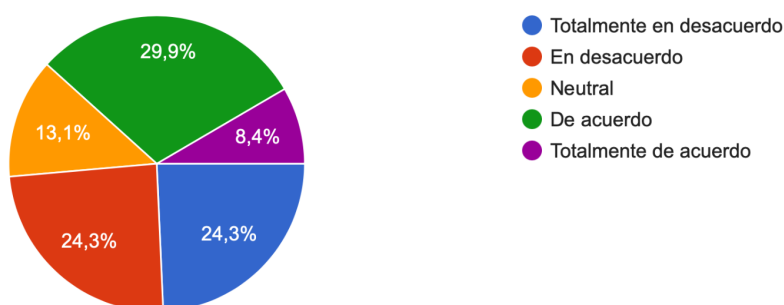


Figura 16: Distribució de respostes sobre “*El teletreball ha contribuït a un augment dels meus nivells d'estrès o fatiga mental (com la preocupació excessiva, sensació de sobrecàrrega, dificultat per a relaxar-te...)*”. **Font:**

Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Pel que fa a l'afirmació “*Em sento menys realitzat/a professionalment des que treball des de casa*”, les respostes reflecteixen, de nou, una divisió significativa d'opinions. Un 45,8% del total considera que el teletreball no ha afectat negativament en la seva realització professional, cosa que podria deure's a factors com, major autonomia, comoditat o una millor conciliació entre el laboral i el personal. D'altra banda, un 41,1% sí que percep una disminució en la seva motivació. Aquesta percepció pot estar associada amb la falta d'interacció presencial, menor retroalimentació o una sensació de desconexió amb la cultura

organitzacional. El 13,1% restant es situa en una posició neutral, la qual cosa podria indicar dificultats per identificar clarament l'impacte del treball remot en el seu desenvolupament professional.

Me siento menos realizado/da profesionalmente desde que trabajo desde casa.

107 respuestas

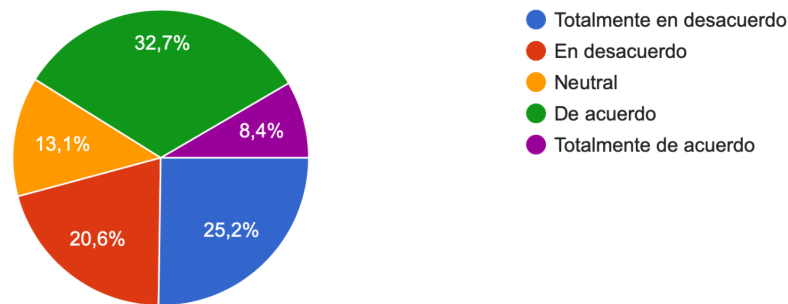


Figura 17: Distribució de respostes sobre “*Em sento menys realitzat/a professionalment des que treball des de casa*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

En l'última secció, s'aborden els elements essencials relacionats amb el benestar emocional i mental dels empleats que teletreballen. L'objectiu fonamental és investigar tant la percepció pels empleats en relació amb el suport institucional que ofereixen les empreses com les estratègies personals que els treballadors implementen per gestionar el seu estrès. Addicionalment, s'analitza la utilització d'hàbits saludables com les pauses actives que evitin l'esgotament. Aquesta informació és clau per a entendre el balanç entre la responsabilitat individual i organitzativa en la protecció de la salut mental en ambients de teletreball.

Pel que fa a la següent frase, “*La meua empresa ofereix suport per gestionar l'estrès o l'ansietat associats al teletreball*” els resultats reflecteixen una percepció negativa respecte al suport institucional. Un 45,8% dels enquestats considera que la seva empresa no ofereix prou suport emocional ni eines per gestionar l'estrès derivat del teletreball. Només un 23,4% va expressar estar d'acord o totalment d'acord amb l'afirmació, la qual cosa indica que menys d'una quarta part dels participants creu en les iniciatives per part dels seus ocupadors. Un 30,8% es va mostrar neutral, la qual cosa podria interpretar-se com un senyal de desconeixement de les polítiques de suport existents. Aquesta situació posa èmfasi en el fet que moltes empreses encara no han aconseguit incorporar estratègies de teletreball.

Mi empresa ofrece apoyo para gestionar el estrés o la ansiedad asociados al teletrabajo.

107 respuestas

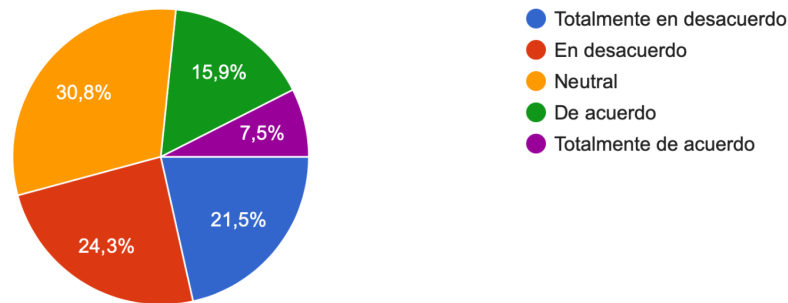


Figura 18: Distribució de respostes sobre “*La meva empresa ofereix suport per gestionar l'estrès o l'ansietat associats al teletreball*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Respecte a la següent afirmació, “*Em sento capacitada/a per a gestionar l'estrès mentre treballa des de casa*” les respostes, en aquest cas, mostren una percepció més positiva. Un 67,3% dels enquestats manifesta sentir-se capaç de gestionar l'estrès de manera autònoma, cosa que indica un alt nivell d'autoconfiança i adaptació. Només un 12,2% va expressar estar en desacord o totalment en desacord, mentre que el 20,6% restant es va situar en una postura neutral. Aquestes dades adverteixen que, moltes persones han desenvolupat eines personals o estratègies que els permeten suportar l'estrès quotidià des de les seves llars.

Me siento capacitado/da para gestionar el estrés mientras trabajo desde casa.

107 respuestas

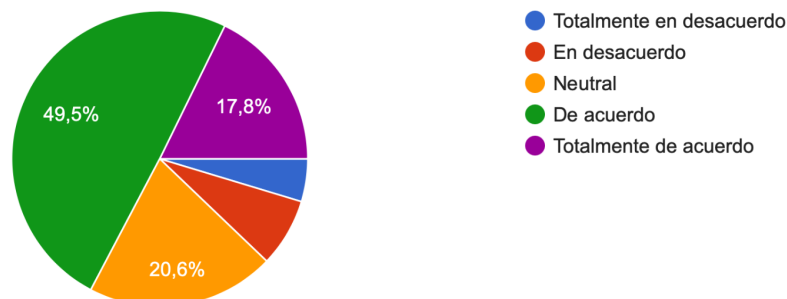


Figura 19: Distribució de respostes sobre “*Em sento capacitada/a per a gestionar l'estrès mentre treballa des de casa*”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

Davant d'aquesta frase, *“Crec que fer pauses actives ajuda a reduir l'esgotament durant el teletreball”*, les respostes mostren un consens clar entre els participants. El 90,7% està d'acord o totalment d'acord en el fet que les pauses actives són útils per reduir l'esgotament mentre es treballa des de casa. Aquesta majoria reflecteix la importància d'incorporar descansos breus en la rutina diària com a mesura de prevenció de l'estrès i la fatiga. Només un 4,7% va manifestar estar en desacord o totalment en desacord, i un 4,7% va adoptar una postura neutral.

Creo que hacer pausas activas ayuda a reducir el agotamiento durante el teletrabajo.

107 respuestas

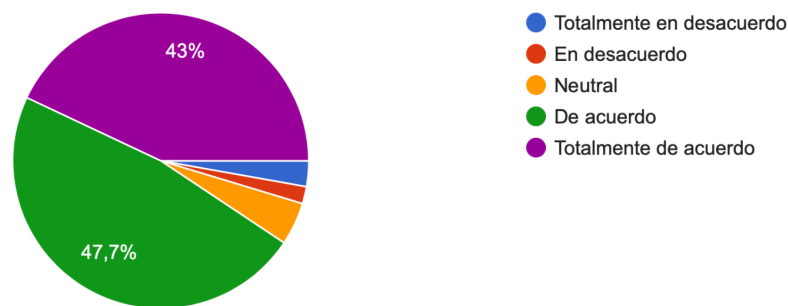


Figura 20: Distribució de respostes sobre *“Crec que fer pauses actives ajuda a reduir l'esgotament durant el teletreball”*. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

L'última afirmació de l'enquesta va ser la següent: *“El meu ocupador promou hàbits saludables mentre treballem des de casa (com descansos, ergonomia o horaris flexibles)”*. Un 37,3% està en desacord o totalment en desacord en el fet que el seu ocupador fomenti activament hàbits saludables al voltant de teletreball. Això implica que, per una gran part dels treballadors, les organitzacions no estan assumint un rol actiu en la promoció del benestar integral. D'altra banda, només el 35,5% considera que la seva empresa sí que impulsa aquest tipus de pràctiques, mentre que un 27,1% es manté en una postura neutral. Les dades obtingudes evidencien que encara que els beneficis del teletreball són reconeguts, la seva implementació ha d'anar acompanyada de polítiques clares que protegeixin la salut física i mental dels empleats, especialment pel que fa a pauses, ergonomia i flexibilitat horària.

Mi empleador promueve hábitos saludables mientras trabajamos desde casa (como descansos, ergonomía u horarios flexibles).

107 respuestas

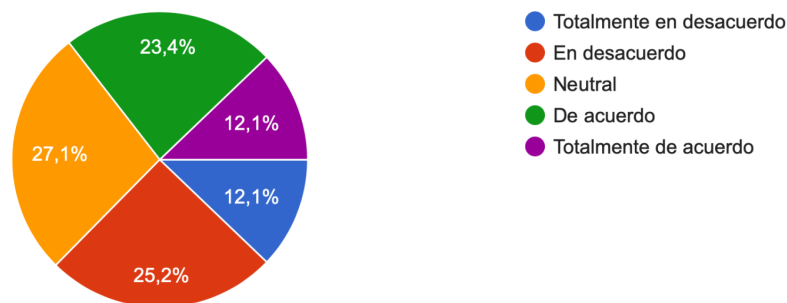


Figura 21: Distribució de respostes sobre “El meu ocupador promou hàbits saludables mentre treballem des de casa (com descansos, ergonomia o horaris flexibles)”. **Font:** Elaboració pròpia a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

b. Correlacions entre variables.

Fins aleshores, les respostes que s’han analitzat en el treball mostren els resultats extrets directament de Google Forms. Tanmateix, per tal d’obtenir una visió més profunda i exhaustiva dels resultats, s’ha dut a terme un anàlisi de correlacions entre diverses variables de l’enquesta. Aquesta exploració ens permet entendre millor les relacions entre les percepcions del benestar laboral, la satisfacció amb el teletreball i els factors que poden contribuir al desenvolupament del burnout entre els treballadors.

Un cop recollides aquestes dades, les respostes van ser exportades en un arxiu d’Excel que oferia la possibilitat d’estructurar les dades de l’1 al 5 de manera clara per tal de facilitar el maneig i control a l’hora de dur a terme l’anàlisi. Aquesta conversió va ser necessària per obtenir una representació més objectiva i precisa de les percepcions dels participants i va ser més fàcil explorar les possibles relacions entre les variables clau i obtenir uns resultats que revelessin les correlacions més significatives. A continuació es mostren les 6 correlacions més fortes identificades en l’estudi del coeficient de correlació Spearman (ρ).

1. Un **entorn de treball adequat** i la **disponibilitat d’eines tecnològiques suficients** estan estretament relacionats, amb un coeficient de correlació moderat i positiu ($\rho = +0,66$). Això vol dir que els treballadors que disposen d’un espai òptim per treballar de

manera còmoda, ben il·luminada i amb mobiliari ergonòmic, solen tenir també els recursos digitals necessaris per poder complir les tasques.

En la pràctica, aquestes dimensions tendeixen a coexistir, cosa que indica que un teletreball eficaç no depèn d'un únic factor, sinó d'un conjunt de condicions materials complementàries. Per tant, fomentar el teletreball requereix una estratègia integral que contempli simultàniament tant la millora de l'entorn físic com el reforç de la infraestructura tecnològica.

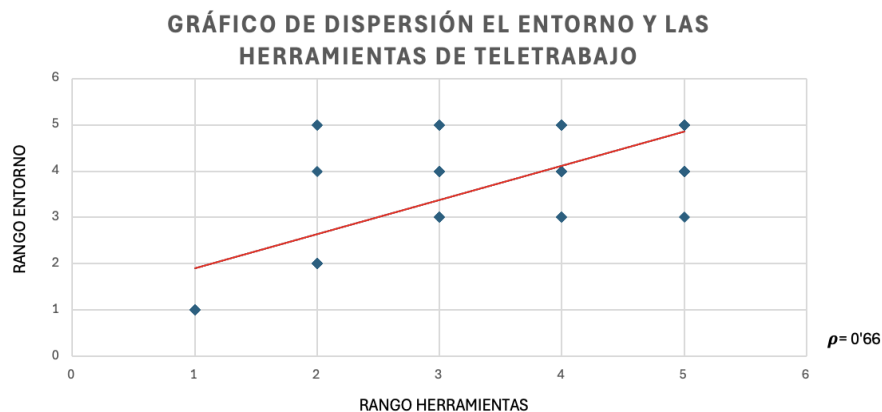


Figura 22: Gràfic de dispersió entre l'entorn i les eines de treball. *Font: Elaboració pròpia amb Microsoft Excel a partir dels resultats del formulari de Google Forms.*

2. En general, les persones que manifesten **nivells més alts de fatiga emocional** també tendeixen a experimentar una **disminució de la motivació laboral**. Ens trobem davant d'un coeficient de correlació molt significatiu ($\rho = + 0,8187$).

En la pràctica, això suggereix que aquests efectes emocionals no es produeixen de manera aïllada, sinó que estan profundament vinculats i es reforcen mútuament. Aquesta relació posa de manifest la importància de tenir en compte tant les condicions materials del teletreball, com l'impacte psicològic sostingut que pot generar en les persones si no es gestiona correctament.

GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LA REDUCCIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL AUMENTO DE LA FATIGA

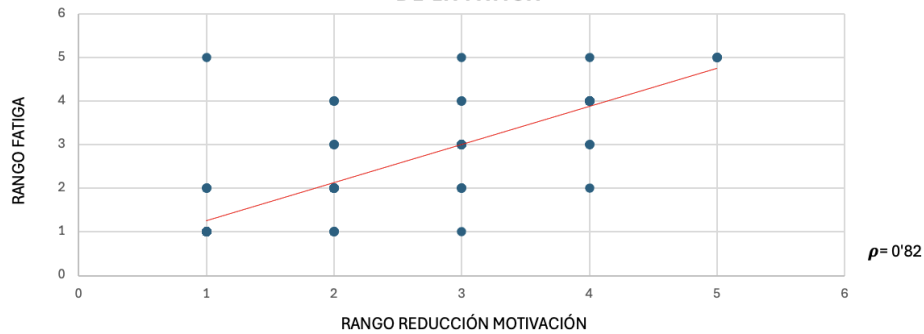


Figura 23: Gràfic de dispersió entre l'augment de la fatiga i la reducció de la motivació. **Font:** Elaboració pròpia amb Microsoft Excel a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

3. Trobem una tercera correlació positiva ($\rho = +0,7204$) entre les variables relacionades amb el **cansament post - teletreball** i la **disminució de la motivació**.

Això vol dir que les persones que es senten més cansades després de teletreballar, també tendeixen a experimentar una disminució de la motivació. Aquesta connexió indica que el desgast associat al teletreball pot estar directament relacionat amb un deteriorament del benestar emocional i de l'actitud envers la feina. Aquesta troballa posa de manifest la necessitat de revisar les condicions en què es duu a terme el teletreball per prevenir conseqüències negatives sobre la salut mental i la productivitat.

GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE REDUCCIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL AUMENTO DELS CANSANCIO POST-TELETRABAJO

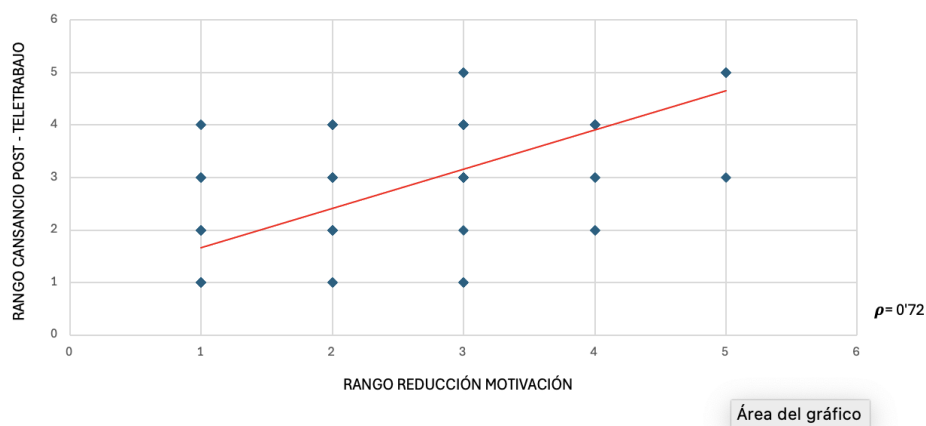


Figura 24: Gràfic de dispersió entre l'augment del cansament de teletreballar i la reducció de la motivació. **Font:** Elaboració pròpia amb Microsoft Excel a partir dels resultats del formulari de Google Forms.

4. Hi ha una associació clara entre la percepció d'**aïllament social** i **disminució de la motivació**, amb un vincle significatiu ($\rho = +0,68$). El teletreball, en reduir el contacte presencial amb els companys i equips, pot intensificar el sentiment de solitud. Aquest efecte pot generar un impacte negatiu sostingut, afectant tant el benestar personal com el rendiment laboral.

Per aquest motiu, és fonamental que les organitzacions incorporin estratègies que promoguin espais d'interacció informal, com reunions virtuals, pauses compartides o activitats de cohesió d'equip. Encara que siguin entorns digitals, aquestes iniciatives poden ajudar a reforçar el vincle entre els membres de l'equip i reduir la sensació d'aïllament.

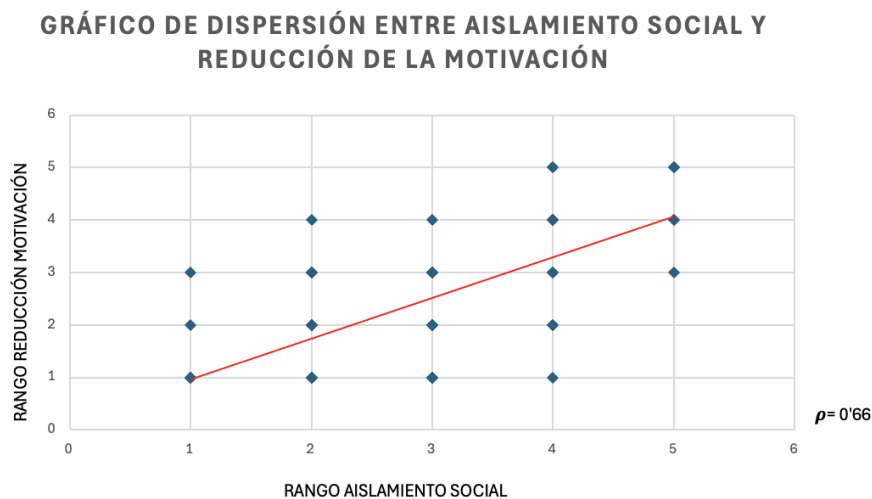


Figura 25: Gràfic de dispersió entre l'aïllament social i la reducció de la motivació. *Font: Elaboració pròpia amb Microsoft Excel a partir dels resultats del formulari de Google Forms.*

5. Trobem una correlació positiva ($\rho = +0,70$) entre la **dificultat per desconnectar** del treball un cop finalitzada la jornada laboral i el **nivell d'estrès mental** percebut. Això implica que, com més li costa a un empleat desconnectar psicològicament del seu entorn laboral, més elevada és la sensació de sobrecàrrega que percep, la preocupació constant o incapacitat per relaxar-se. Aquest vincle posa de manifest un factor de risc directe amb el benestar emocional, la falta de separació clara entre vida laboral i personal impedeix una recuperació mental efectiva.

En aquest escenari, aconseguir una desconexió real es converteix en un repte fonamental. Per afrontar aquesta situació, és recomanable implementar polítiques de desconexió digital, establir horaris clars i realitzar pauses durant el dia.

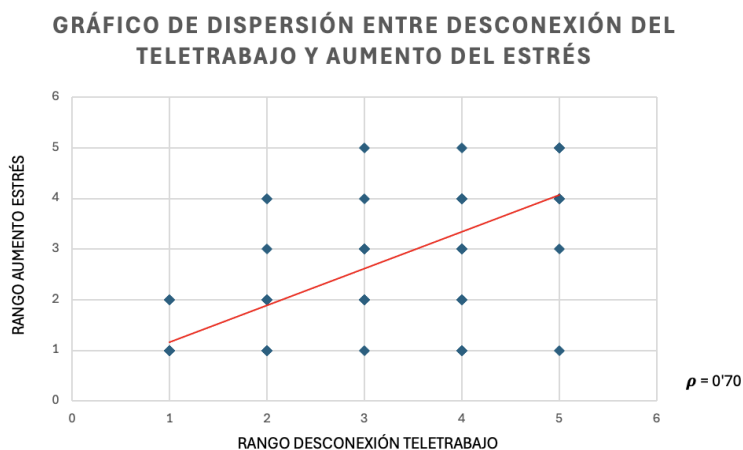


Figura 26: Gràfic de dispersió entre la desconexió del teletreball i l'augment de l'estrès. *Font: Elaboració pròpia amb Microsoft Excel a partir dels resultats del formulari de Google Forms.*

6. Hi ha correlació moderada ($\rho = +0,65$) entre els treballadors que **no es senten realitzats professionalment** i **l'augment de l'estrès**. Aquest vincle posa de manifest que, quan els empleats no senten que el seu treball té sentit o reconeixement suficient, es veuen més exposats a una sensació de buit professional que incrementa la tensió emocional. En el teletreball, aquesta manca de realització es pot veure agreujada per la manca de suggeriments, entre d'altres.

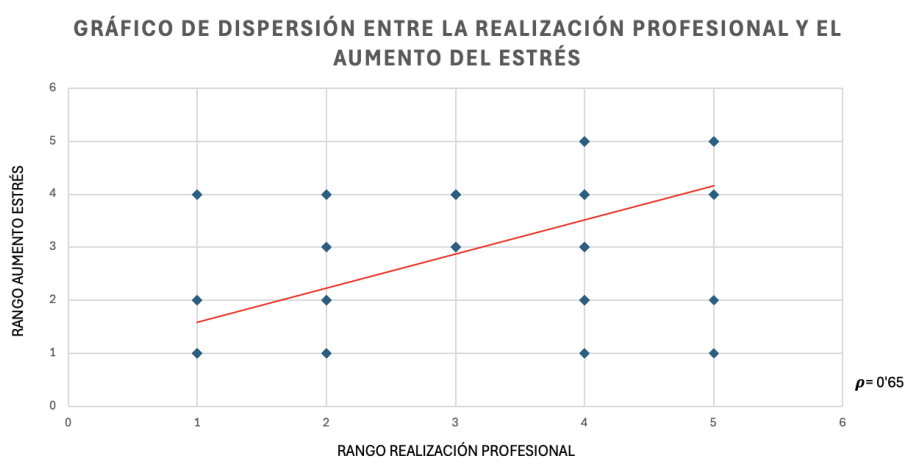


Figura 27: Gràfic de dispersió entre la realització professional i l'augment de l'estrès. *Font: Elaboració pròpia amb Microsoft Excel a partir dels resultats del formulari de Google Forms.*

No obstant això, en l'anàlisi no s'han identificat correlacions significatives entre les variables de gènere, sector i edat dels participants suggerint que l'impacte del teletreball en el benestar psicològic i emocional dels treballadors no està limitat a un perfil concret de persona, sinó que pot afectar de manera transversal a tota la població activa. Per tant, el risc de patir burnout no depèn de factors demogràfics sinó més aviat de factors relacionats amb l'organització del treball.

En conclusió, aquest tipus d'anàlisi ha possibilitat la identificació de vincles rellevants entre diverses dimensions claus del treball. Aquestes dades proporcionen una visió més profunda com factors com l'entorn físic, la càrrega emocional o el sector professional poden influir de forma significativa en l'experiència dels treballadors.

5. Discussió.

- a. Identificació de les condicions més estressants i la seva relació amb el burnout.

Com hem anat veient durant l'estudi, depenent de les condicions de treball en el teletreball poden derivar en factors d'estrès psicosocial que influeixen i afecten directament en l'aparició del síndrome del burnout. Aquesta part examina les situacions que les persones enquestades consideren més estressants i combina aquestes amb les tres dimensions més significatives del burnout: el desgast emocional, la despersonalització i la falta de realització.

De conformitat amb les informacions obtingudes en l'enquesta, el 50,9% dels participants manifesta tenir problemes per desconnectar del seu treball quan fan feina des de casa. Aquesta circumstància pot interpretar-se com un canvi entre l'àmbit personal i el laboral, i es pot relacionar amb la falta de mecanismes efectius de separació digital. Aquesta condició ja es ressalta en el marc teòric com un dels factors de risc per a l'esgotament emocional i l'extensió del temps laboral. En l'àmbit psicosocial, el desafiament per deslligar-se afecta a l'habilitat per la recuperació emocional, incrementant la probabilitat d'esgotament crònic i estats d'hipervigilància.

Un 23,6% dels participants manifesta que la càrrega laboral els provoca estrès excessiu, mentre que un 21,7% es manté imparcial. Aquesta sobrecàrrega es relaciona la demanda constant de resultats en contextos en què la supervisió és restringida. Aquest escenari promou l'acumulació de responsabilitats i sensació de pèrdua de control.

Quan parlem del suport social, el 35,9% dels enquestats admeten que l'aïllament del teletreballador ha afectat de manera negativa el seu estat d'ànim. A més, un 34,9% no percep un suport emocional evident dels companys durant el teletreball. És en aquest punt en el qual es destaca l'absència de suport social com un dels factors més determinants en la despersonalització, i com un component essencial en la disminució del vincle emocional amb el lloc de treball. L'aïllament constant pot provocar emocions que propicien, falta de motivació i distanciament, deteriorant les relacions interpersonals entre els mateixos treballadors i tenint actituds cíniques o fins i tot, d'indiferència.

El 28,3% dels participants expressen haver notat un augment en la fatiga emocional des que realitza teletreball, encara que el 54,8% no el percep d'aquesta manera. Encara que aquestes xifres no representen una majoria, representen una proporció significativa d'individus afectats. Els treballadors anuncien irritabilitat, tristesa, falta de motivació i problemes de concentració, símptomes que estan clarament relacionats amb la dimensió d'esgotament emocional. Aquest esgotament s'intensifica en escenaris on la càrrega emocional no s'equilibra amb ajudes institucionals o amb una administració eficaç del temps i l'espai.

El 38% dels enquestats considera que el fet de teletreballar ha incrementat els seus graus d'estrès o cansament mental i emocional. Aquest estrès podria relacionar-se amb diversos elements com són l'excés de càrrega de feina, l'aïllament i els problemes de connexió, però també amb aspectes particulars del mateix teletreball com el tecno estrès o la pèssima administració de l'autonomia. Aquesta fatiga impacta en l'habilitat per concentrar-se i controlar les emocions.

Per acabar, és important mencionar que el 41,5% dels treballadors participants assenyala que se sent menys realitzat professionalment quan treballen a casa en comparació a quant es traslladen a l'oficina. Aquestes dades posen de manifest un desajust entre les expectatives de treball i la realitat del teletreball, i està estretament vinculat amb la tercera característica del burnout, la disminució de la satisfacció personal.

Amb tot això, conforme els resultats obtinguts, l'enquesta ha evidenciat com les condicions habituals del teletreball, com són, la sobrecàrrega laboral, la dificultat de desconnexió i, l'aïllament social, poden esdevenir possibles elements que desenvolupin el

síndrome del burnout. Les dades al·leguen la necessitat de dissenyar polítiques i estratègies basades en la prevenció i el suport emocional dels treballadors en l'entorn del teletreball.

CONCLUSIONS

L'estudi té com a missió principal analitzar com les condicions laborals d'aquells que realitzen teletreball, afavoreixen el desenvolupament del síndrome del treballador cremat. El treball final de grau ha possibilitat evidenciar que el teletreball, tot i representar una molt bona oportunitat gràcies a la flexibilitat horària o la conciliació familiar, pot comportar també l'aparició de riscos psicosocials quan no s'estableixen polítiques i estratègies adequades que intentin mitigar els seus efectes adversos.

Tenint en compte les dades obtingudes a través de l'enquesta, la mateixa no ha revelat una presència alarmant de casos greus de Burnout entre els participants. Tanmateix, sí que es localitza una certa tendència cap a l'aparició de símptomes relacionats amb l'esgotament emocional, la desconexió i la falta de realització personal, especialment en perfils que assenyalen sentir una alta càrrega de feina, escassa separació de la vida personal i laboral i la sensació de control excessiu per part dels seus caps.

Els efectes del teletreball no són homogenis i varien en funció de les circumstàncies i del context personal i professional de cadascú. Si bé molts treballadors valoren positivament el teletreball, una part significativa de la població enquestada manifesta símptomes relacionats amb l'estrès, la fatiga crònica i la manca de realització professional. Tanmateix, cal tenir present que el burnout no apareix de manera sobtada, sinó que apareix de forma gradual i silenciosa, la qual cosa dificulta la seva detecció en fases inicials, i alhora, en fa més complexa la seva intervenció. Aquest impacte desigual posa de relleu la necessitat d'una mirada més personalitzada i preventiva sobre aquesta modalitat laboral.

Les dades recollides demostren clarament que, tot i que una gran part dels participants asseguren disposar d'un entorn adequat i eines tecnològiques per treballar des de casa i valora positivament certs aspectes com la conciliació i l'autonomia, també s'hi identifiquen riscos psicosocials rellevants. Els factors com la dificultat per desconnectar percebuda pel 50,9% de la mostra, l'augment de l'estrès o la fatiga mental, expressada pel 38% i la percepció de menor realització professional, mostrada pel 41,5% evidencien la presència de condicions que poden afavorir el desenvolupament del burnout. Tots aquests elements s'afegeixen a la

falta de suport institucional, ja que menys d'una quarta part dels enquestats considera que la seva empresa ofereix mesures per gestionar l'estrès derivat del teletreball.

Aquestes informacions indiquen la necessitat de realitzar un canvi cultural i estructural en la gestió d'aquesta nova modalitat de treball. Cal apostar per lideratges empàtics i estructures organitzatives capaces de respondre als nous reptes del teletreball. La manca de suport institucional i l'absència d'una supervisió adequada poden accentuar la sensació de solitud i desconexió, afavorint el deteriorament del benestar emocional. Les empreses han d'estar preparades per acompanyar als seus empleats oferint formació, recursos i canals de suport psicològic efectius.

A més, les correlacions estadístiques possibiliten la identificació de riscos més concrets. Per exemple, la forta vinculació entre la fatiga emocional i la disminució de la motivació, han mostrat clarament que el malestar emocional en el teletreball és multidimensional i acumulatiu. Aquesta situació posa èmfasi en el fet que es fomentin estratègies preventives que afavoreixin la gestió diària de les emocions dels treballadors.

Igual de rellevant és la correlació entre la dificultat per desconnectar i l'estrès mental percebut, que evidencia com la falta de límits entre la vida personal i laboral pot convertir-se en un dels principals detonants del síndrome del burnout. Aquest resultat dona suport a la necessitat urgent d'implementar polítiques de desconexió digital reals i efectives.

Per tant, davant d'aquesta situació es fa necessària l'adopció i implementació de mesures preventives i estratègies específiques que ajudin a mitigar els efectes negatius del teletreball i evitar que aquest malestar latent evolucioni cap a una afectació psicosocial més greu i generalitzada en un futur pròxim.

Legalment parlant, la Llei 10/2021, de treball a distància, i la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, estableixen l'obligació de garantir la salut i seguretat dels treballadors a distància, amb especial atenció als riscos psicosocials, organitzatius, ergonòmics i gestió del temps, però segons la meva opinió, no és suficient.

D'aquesta manera, i juntament amb diversos autors com Fidalgo Vega, M. (2005) proposo maniobres específiques de prevenció vetllen per la millora de l'estructura del treball, de la càrrega de les tasques i dels dissenys del lloc de treball. També s'han de tenir en compte les mesures interpersonals que engloben l'enfortiment dels vincles socials entre companys, el

treball en equip, els grups de suport, i la supervisió professional. I, en últim lloc, hem de posar èmfasi en les mesures individuals, amb fórmules com els “feedbacks” constants, o la formació en habilitats comunicatives, la resolució de conflictes i la gestió de l'estrès.

D'altra banda, i en consonància amb el que indica Rebeca Castro (2005) subratllo la defensa de formació a través de cursos orientats a augmentar la competència psicosocial, els recursos emocionals i la resiliència dels treballadors. D'aquesta manera es preserva una millor salut mental i s'optimitza el rendiment.

Per tot això, el treball reivindica la necessitat imperiosa de posar la salut mental al centre del debat laboral. No hem de continuar entenent el teletreball només com un avenç tecnològic, sinó com un canvi important de paradigma que exigeix una nova regulació, acompanyament emocional tant els treballadors com a empresaris i polítiques preventives sòlides. És imprescindible desenvolupar estratègies preventives com ara, estipular límits clars d'horaris laborals, desconnexió digital, garantir espais de socialització i suport emocional dins de les empreses, promoure la formació en gestió de l'estrès i dissenyar nous sistemes de control amb l'objectiu de fer-los més humans i respectuosos amb els treballadors.

Degut al caràcter limitat de l'estudi, tant pel que fa la l'extensió del treball, com per la dimensió temporal, i l'abast territorial de la mostra, m'he quedat amb les ganes d'esbrinar més sobre la salut psicosocial dels treballadors i cap a on ens dirigim com a societat en aquest àmbit. Per aquest motiu, seria interessant aprofundir en un futur en la realització d'un anàlisi comparatiu entre els models de treball híbrid i 100% remot. Igualment, també seria especialment rellevant analitzar com es desenvolupa el burnout al llarg del temps identificant patrons i factors que el tornin un síndrome crònic.

Finalment, aquest treball ens ha permès visibilitzar una realitat sovint força silenciada, prendre consciència de les implicacions psicosocials del model laboral actual i constatar que el benestar emocional en el treball no pot ser considerada una qüestió secundària, sinó un pilar fonamental per aconseguir un entorn laboral sostenible.

BIBLIOGRAFIA

Álvaro, J. L., Torregrosa, J. R., & Garrido, A. (1992). *Estructura social y salud mental*. En J. L. Álvaro, J. R. Torregrosa, & A. Garrido (Eds.), *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Siglo XXI.

Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & González-Pérez, Y. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 96, e202201006.
<https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/276/439>

Andrés Rodrigo, M.^a T. (2022). *Efectos psicosociales del teletrabajo* [Treball de Fi de Grau, Universitat de Valladolid]. UVaDOC.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55831/TFG-L3219.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apiquian Guitart, A. (2007). *El síndrome del burnout en las empresas*. Universidad Anáhuac México Norte.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Barba, B. (2022). Factores causantes del síndrome de burnout. *Semilla Científica*, 3(3), 124–147.

Bouza, E., Gil-Monte, P. R., Cortell-Alcocer, M., Del Rosario, G., González, J., Gracia, D., Martínez Moreno, A., Melero Moreno, C., Molero García, J. M., Montilla, P., Peñacoba, E., Rodríguez Créixems, M., Rodríguez de la Pinta, M. L., Romero Agüit, S., Sartorius, N., Soriano, J. B., & Palomo, E. (2020). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de España. *Revista EIDON*, 53, 91–141.
https://www.fcs.es/images/opinion/suplementos/Suplemento_EIDON_Documento_Opinion_Sindrome_Burnout.pdf

Cerpa, J. (2022–2023). *Paradojas de la autonomía en el teletrabajo y su relación con la satisfacción laboral* [Treball de Fi de Màster, Universidad Complutense de Madrid].
<https://politicasysociologia.ucm.es/file/tfm-javiera-cerpa>

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (s.f.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.

[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6397&IDTIPO=100&RASTRO=c918\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6397&IDTIPO=100&RASTRO=c918$m)

Dalmau Pons, I., Ferrer Puig, R., & Jorba Jorba, P. (2021). *Psicosociologia aplicada. Mòdul 1: Els riscos psicosocials i les seves conseqüències*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya (FUOC).
https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/139234/4/Psicosociologia%20aplicada_M%C3%B2dul%201_Els%20riscos%20psicosocials%20i%20les%20seves%20conseq%C3%BC%C3%A8ncies.pdf

Díaz Pérez, V. (2022). *El teletrabajo: prevención y riesgos* [Treball de Fi de Grau, Universitat de La Laguna]. Repositori Institucional de la Universitat de La Laguna.
<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/29367>

Fernández-Montalvo, J. (2016). *Riscos psicosocials i organització del treball: Prevenció de riscos derivats de l'organització i la càrrega de treball*. Universidad Pública de Navarra.
<https://academica-e.unavarra.es/server/api/core/bitstreams/dabeed61-7397-4f44-8fd5-dc9c3243ec9b/content>

Fidalgo Vega, M. (2005). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): Definición y proceso de generación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-704-sindrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-o-burnout-i-definicion-y-proceso-de-generacion>

Gargallo, Á., Pacheco, M., & Pérez, P. (2021, 8 de enero). *El teletreball com a solució*. Universitat de Lleida.
<https://noticiesdelleida.udl.cat/pdfink/ca/0a5b9cb5-cb31-11e5-aebf-7fb253176922/El-teletreball-com-a-solucio-EL-TELETREBALL-COM-A-SOLUCIO.pdf>

Generalitat de Catalunya. (2003). *Quaderns de seguretat i salut laboral. Q5: El teletreball i els telecentres com a impulsors del reequilibri territorial*. Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme.
https://www.gencat.cat/csi/pdf/cat/quaderns/Q5teletreball/Q05_3.pdf

Gil Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista InterAção Ps*, 1, 19–33. <https://gepeb.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/12/pedrogil-monte.pdf>

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (2004). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 20(1), 145–150. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30161/29361>

Great Place to Work. (2022, 27 de abril). *Pros y contras del teletrabajo*. <https://greatplacetowork.es/pros-contras-teletrabajo/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). *Cartel: Teletrabajo y riesgos psicosociales: principales retos para afrontarlo con éxito* [Cartell]. <https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/carteles/cartel-teletrabajo-y-riesgos-psicosociales-principales-retos-para-afrontarlo-con-exito-2023>

Martínez Díez, C. M. (2023). *Diferencias en la prevención de riesgos laborales en el estrés laboral y el síndrome de burnout* [Treball de Fi de Grau, Universidad de Cantabria]. https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/30839/2023_MartínezDíezC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez i Farran, M. (2022). *Els efectes psicosocials de risc del teletreball* [Treball de Fi de Grau, Universitat de Lleida]. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/150198?locale=es>

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Matheny, K., Coleman, A., & Harris, K. (2000). Estrés laboral, agotamiento y afrontamiento en el cambio de siglo: Una perspectiva psicológica individual. *La Revista de Psicología Individual*, 56(1), 74–88.

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+prácticas>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1990). *Informe: Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y trabajadoras en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC's) y financieros*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1996). *Recomendación R184 sobre el trabajo a domicilio*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *¿Cómo define la OMS el concepto de salud?*. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

Orteu Guiu, L. (2019). *Riscos psicosocials i organització del treball: Prevenció de riscos derivats de l'organització i la càrrega de treball* (pp. 5–106). https://ioc.xtec.cat/materials/FP/Recursos/fp_prp_c05_/web/fp_prp_c05_htmlindex/media/fp_prp_c05_u1_pdfindex.pdf

Pérez Bilbao, J., Sancho Figueroa, T., & Nogareda Cuixart, C. (1997). *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación / Teleworking: criteria for implementing / Télétravail: critères pour son implantation*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/12-serie-ntp-numeros-401-a-435-ano-1997/ntp-412-teletrabajo-criterios-para-su-implantacion>

Platas Ruiz, V. (2017). Digitalització dels RH (I). Organització flexible i TIC. En P. Ficapal Cusí, V. Platas Ruiz, & J. Torrent Sellens (Eds.), *Organització del treball i pràctiques de recursos humans (Mòdul didàctic 3)*. Universitat Oberta de Catalunya. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/141686/3/Organitzaci%C3%B3%20del%20treball%20i%20pr%C3%A0ctiques%20de%20recursos%20humans_M%C3%B2dul%20did%C3%A0ctic%203_Digitalitzaci%C3%B3%20dels%20RH%20%28I%29.pdf

Repetti, R. L., Mathews, K. A., & Waldron, I. (1989). Employment and women's health: Effects of paid employment on women's mental and physical health. *American Psychologist*, 44, 1394–1401.

Roncal, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 177–192.
<https://es.calameo.com/read/005573338ca6aa8f55720>

Universitat Autònoma de Barcelona. (s.f.). *Teletreball – Avantatges*.
<https://www.uab.cat/web/teletreball-avantatges-1345697157934.html>

Winefield, A. H., & Tiggerman, M. (1990). Employment status and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 455–459.

ANNEX

Aquesta va ser l'enquesta que vaig realitzar per tal d'obtenir totes les dades.

ENQUESTA

¡Hola!

Soy Paula, estudiante del doble grado de Derecho y Relaciones Laborales en la Universidad Autónoma de Barcelona. Esta encuesta forma parte de un estudio académico sobre cómo las condiciones laborales en el teletrabajo afectan al bienestar emocional y físico, centrándose en el burnout. Este trastorno, que incluye agotamiento emocional, fatiga y desmotivación, puede empeorar por las condiciones laborales. La investigación busca analizar cómo el teletrabajo influye en este problema, especialmente tras su aumento por la pandemia.

La participación es voluntaria y las respuestas serán confidenciales, anónimas y solo se usarán con fines académicos. El tratamiento de los datos personales se ajustará al Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y a la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El cuestionario está dirigido a personas que actualmente trabajan o han trabajado en modalidad de teletrabajo y tiene una duración estimada de 5-10 minutos.

Por favor, indique tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo

Sección 1: Datos Demográficos

- **Edad:**

- Menos de 25 años
- 25-34 años
- 35-44 años

- 45-54 años
- 55 años o más
- **Género:**
 - Masculino
 - Femenino
 - Otro
 - Prefiero no decirlo
- **Sector de trabajo**
 - Salud
 - Educación
 - Tecnología de la información
 - Industria y manufactura
 - Servicios Financieros
 - Construcción
 - Turismo y hostelería
 - Comercio y ventas
 - Administración y gestión empresarial
 - Sector legal y jurídico
 - Transporte y logística
 - Otros
- **¿Cuántos días en la semana trabajas desde casa?**
 - Todos los días
 - 1-2 días
 - 3-4 días
 - Ninguno, pero ocasionalmente trabajo desde casa

Sección 2: Condiciones de trabajo en el teletrabajo

1. El mío en torno a trabajo a casa es adecuado y me permite ser productivo/a.
2. Dispongo de las herramientas tecnológicas necesarias para hacer bien mi trabajo desde casa.
3. El teletrabajo me ha ayudado a equilibrar mejor mi vida personal y laboral.
4. La carga de trabajo en teletrabajo es adecuada y no me genera estrés excesivo.

Sección 3: Bienestar emocional en el teletrabajo

5. Me siento emocionalmente apoyado/da por mis compañeros mientras teletrabajo.
6. El aislamiento social del teletrabajo ha afectado negativamente mi estado de ánimo.
7. Después de teletrabajar, acostumbro a sentirme más cansado/da que con el trabajo presencial.
8. El teletrabajo ha reducido mi motivación laboral o ha aumentado mi ansiedad.

Sección 4: Burnout y teletrabajo (de 6 a 3 preguntas)

9. He experimentado más fatiga o agotamiento emocional desde que hago teletrabajo.
10. Me cuesta desconectar del trabajo cuando trabajo desde casa.
11. El teletrabajo ha contribuido a un aumento de mis niveles de estrés o fatiga mental.
12. Me siento menos realizado/da profesionalmente desde que trabajo desde casa.

Sección 5: Apoyo y prevención del burnout (de 6 a 3 preguntas)

13. Mi empresa ofrece apoyo para gestionar el estrés o la ansiedad asociados al teletrabajo.
14. Me siento capacitado/da para gestionar el estrés mientras trabajo desde casa.
15. Creo que hacer pausas activas ayuda a reducir el agotamiento durante el teletrabajo.
16. Mi empleador promueve hábitos saludables mientras trabajamos desde casa (como descansos, ergonomía u horarios flexibles).