

Artículo de Investigación

Riesgos psicosociales y teletrabajo en Europa. Retos frente al desarrollo sostenible y la calidad del empleo desde el enfoque de capacidades

Psychosocial risks and teleworking in Europe. Challenges facing sustainable development and quality of employment from a capabilities approach

María Rosario Carvajal Muñoz¹: Universidad de Cádiz, España.

rosario.carvajal@uca.es

María-José Foncubierta-Rodríguez: Universidad de Cádiz, España.

mariajose.foncubiera@uca.es

Fecha de Recepción: 18/06/2024

Fecha de Aceptación: 01/08/2024

Fecha de Publicación: 19/09/2024

Cómo citar el artículo

Carvajal Muñoz, M. R. y Foncubierta-Rodríguez, M. J. (2025). Riesgos psicosociales y teletrabajo en Europa. Retos frente al desarrollo sostenible y la calidad del empleo desde el enfoque de capacidades [Psychosocial risks and teleworking in Europe. Challenges facing sustainable development and quality of employment from a capabilities approach]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-821>

Resumen

Introducción: Las tecnologías de la información y comunicación son instrumentos básicos del teletrabajo y están asociadas a un incremento de los riesgos psicosociales. Partiendo de esta problemática se marca como objetivo general el análisis de indicadores sobre teletrabajo y riesgos psicosociales destacando diferencias de género y diferencias entre países europeos. **Metodología:** Para ello, se utiliza el análisis de fuentes secundarias cuantitativas de informes de Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo). Se interpretan utilizando los planteamientos teóricos del enfoque de capacidades y del objetivo 8

¹ Autor Correspondiente: María Rosario Carvajal Muñoz. Universidad de Cádiz (España).

de desarrollo sostenible. **Resultados:** Se destaca que los riesgos psicosociales en el teletrabajo limitan libertades y obstaculizan el objetivo 8 de desarrollo sostenible relativo a la calidad del empleo. Los hallazgos más significativos apuntan a que las mujeres son más perjudicadas, y a que las diferencias entre países en riesgos psicosociales no están necesariamente determinadas por el total de teletrabajadores o el desarrollo económico del país, sino por cómo el país gestiona el teletrabajo haciendo un uso de las tecnologías menos perjudicial para el trabajador. **Discusión y conclusiones:** Por tanto, son necesarios unos criterios claros de gestión o de instrumentos normativos que garanticen estas libertades en el ámbito del teletrabajo

Palabras clave: riesgos psicosociales; teletrabajo; desarrollo sostenible; capacidad de bienestar; capacidad de agencia; género; capacidades jurídicas; calidad del trabajo.

Abstract

Introduction: Information and communication technologies are basic tools for teleworking and are associated with an increase in psychosocial risks. Based on this problem, the general objective is to analyse indicators on teleworking and psychosocial risks, highlighting gender differences and differences between European countries. **Methodology:** To do so, the analysis of quantitative secondary sources from Eurofound (European Foundation for the improvement of living and working conditions) reports is used. They are interpreted using the theoretical approaches of the capabilities approach and Sustainable Development Goal 8. **Results:** It is highlighted that psychosocial risks in teleworking limit freedoms and hinder Sustainable Development Goal 8 regarding the quality of employment. The most significant findings indicate that women are more disadvantaged, and that the differences between countries in psychosocial risks are not necessarily determined by the total number of teleworkers or the economic development of the country, but by how the country manages teleworking by making use of technologies that are less harmful to the worker. **Discussion and Conclusions:** Clear management criteria or regulatory instruments are therefore necessary to guarantee these freedoms in the field of teleworking.

Keywords: psychosocial risks; teleworking; sustainable development; capacity for well-being; capacity for agency; gender; legal capacities; quality of work.

1. Introducción

El teletrabajo comprende la modalidad de trabajo a distancia, incluido el trabajo en el domicilio, que se desempeña con el uso de las tecnologías de la información y comunicación (Tomasina y Pisani, 2022). Los principales riesgos psicosociales del teletrabajo son los ergonómicos, psicosociales y la difícil conciliación de vida familiar y laboral, junto con el impacto medioambiental causado por el uso de las tecnologías (Vicente *et al.*, 2018). Los riesgos psicosociales hacen referencia a alteraciones que pueden afectar a la salud psicológica de los trabajadores y que responden a causas ambientales de su entorno laboral o condiciones de trabajo (Igartua, 2021). Se incluyen entre estos riesgos psicosociales: ansiedad, depresión, estrés, falta de concentración en el trabajo, entre otros, y que afectan a la productividad, pudiendo conllevar también un incremento de bajas laborales y de falta de cooperación entre trabajadores (Moreno y Báez, 2010).

A partir de estas premisas básicas se establecerán diferencias entre países de la Unión Europea respecto a los riesgos psicosociales del teletrabajo, marcando también diferencias básicas de género relativas a la conciliación de vida laboral y personal. Para este análisis se recurre a fuentes secundarias cuantitativas contenidas en informes de Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo) de la Unión Europea.

Los resultados obtenidos se interpretan a partir de los conceptos teóricos del enfoque de capacidades y del desarrollo sostenible, fundamentalmente del objetivo 8 de desarrollo sostenible (ODS 8) relativo a la calidad del empleo. El concepto de capacidad comprende un aspecto de la realidad que se da cuando los individuos pueden llegar a ser y hacer lo que consideren importante para sus vidas (Sen, 2010). Se transfiere esta definición al ámbito del trabajo (Sen, 2000; Bonvin, 2012; 2019; Bueno, 2017; 2021; 2022; Bonvin, 2019).

El análisis de datos sobre el teletrabajo apunta a una reducción de libertades de los teletrabajadores debido a problemas psicosociales derivados de las condiciones de trabajo que afectan en mayor medida a las mujeres. Pero los resultados más destacables giran en torno a las diferencias entre países, en cómo afecta el teletrabajo a los riesgos psicosociales, constatándose que no están necesariamente determinadas por el desarrollo económico del país en cuestión, sino, muy probablemente, a cómo se gestiona el teletrabajo para hacer un uso de las tecnologías menos perjudicial para el trabajador.

El artículo se inicia con esta introducción, que incluye un apartado sobre algunos resultados de investigaciones sobre el teletrabajo y las nuevas tecnologías, seguido de otro apartado explicando el marco teórico general sobre el enfoque de capacidades y el ODS 8. Le sigue una presentación detallada de los objetivos y metodología para mostrar luego los resultados más relevantes. Por último, se discutirán los resultados para terminar con unas conclusiones generales.

1.1. Tecnología y condiciones de empleo

La relación entre tecnología y condiciones de trabajo se está estudiando extensamente desde hace algún tiempo. Principalmente, se coincide en el hecho de que el uso que se haga de la tecnología puede incrementar los riesgos psicosociales. El teletrabajo es una de las modalidades laborales que más utilizan las tecnologías de la información y comunicación, y que afecta muy directamente a la conciliación de la vida personal y laboral y el aumento de riesgos psicosociales. Este desequilibrio entre vida laboral y personal es un problema principal en nuestros días y va unido a una reducción del bienestar psicosocial del trabajador (Eurofound, 2017; 2023a; 2023b).

También la inteligencia artificial (IA) está presente en el entorno del teletrabajo, afectando a las condiciones laborales. Por ejemplo, el uso de los algoritmos fragmenta tanto las tareas, que los trabajadores sienten que no comprenden el proceso de producción en el que están inmerso, con el consecuente riesgo de deshumanizarles (Eurofound, 2021). De hecho, el uso de los algoritmos como medio de control en el ámbito del trabajo, en lugar de seguir las indicaciones directas del gerente, tiende a reducir las interacciones sociales y la motivación de los trabajadores y aumentar los riesgos laborales psicosociales. En una encuesta realizada a trabajadores sometidos a la IA, entre los que se incluían teletrabajadores, los entrevistados expresaron que temían por su privacidad al verse monitorizados por dispositivos guiados por los algoritmos (Eurofound, 2020). En esta misma línea, un experimento realizado por Lee (2018) con 321 participantes en Amazon Mechanical Turk encontró que estos trabajadores percibían que las decisiones tomadas por algoritmos eran menos justas y menos confiables que las tomadas por gerentes humanos.

Las nuevas tecnologías de digitalización y automatización pueden ser herramientas valiosas para mejorar la productividad de los trabajadores, pero, si se utilizan con fines de seguimiento pueden tener un impacto negativo en el empoderamiento (Eurofound, 2022) y afectando a su bienestar psicosocial. Según Smids *et al.* (2020), la tecnología puede afectar a la autonomía y creatividad del trabajador. Del mismo modo, los trabajadores pueden verse socavados por

algunas aplicaciones robóticas (incluidas las que incorporan IA) y sometidos a éstas. La deshumanización que puede desencadenar la tecnología se aprecia en el hecho de que los humanos están fuertemente influenciados por los comportamientos de sus pares, y, en línea con esto, los trabajadores también pueden verse influenciados por el comportamiento de las máquinas (Cornelissen, *et al.*, 2017). Tal es así que una máquina que muestra un comportamiento poco ético puede influir en la percepción de las personas sobre lo que es o no aceptable (Köbis *et al.*, 2021). También, los trabajadores pueden percibir la vigilancia digital como innecesaria y desproporcionada, y como una afrenta a la dignidad humana, y, por tanto, como éticamente inaceptable (Ball, 2021). Según una encuesta realizada en 2018 por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Suecia a 832 altos representantes de seguridad, el 75% de los encuestados informó que los nuevos sistemas digitales utilizados en el lugar de trabajo para medir el desempeño laboral, como seguimiento y vigilancia, tenían un impacto negativo en la integridad personal del trabajador (Spånt Enbuske, 2019).

Todos estos controles pueden estar presentes en las diferentes modalidades laborales del teletrabajo al utilizar la IA para monitorear y controlar a los teletrabajadores para llevar un seguimiento de su rendimiento. En relación a este control digital, algunas investigaciones de Eurofound (2017; 2019; 2020; 2023a; 2023b) hacen especial eco del impacto de la tecnología en el teletrabajo. En este informe se revisaron 23 estudios internacionales en los que se encontró una fuerte correlación, constatándose en el teletrabajo una mayor confusión entre los límites de trabajo y vida privada, y, por consiguiente, dándose un mayor conflicto entre vida laboral y personal (Pangert, *et al.*, 2014). También se confirma que la mera expectativa de que el trabajador está contactado, propia del teletrabajo, junto a la percepción de estar disponible, aumenta la tensión entre los trabajadores y sus familias, incluso cuando los teletrabajadores no realizan un trabajo real durante su tiempo libre (Pangert *et al.*, 2014).

El foco de análisis de este artículo sobre el deterioro de las condiciones de trabajo por el uso dado a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y, muy en particular, de los riesgos psicosociales en el teletrabajo, está en partir de las referencias teóricas del objetivo 8 de desarrollo sostenible sobre la calidad del empleo, y del enfoque de capacidades de Amartya Sen, como se pasa a argumentar brevemente a continuación.

1.2. Condiciones de trabajo y desarrollo sostenible según el enfoque de capacidades

Los riesgos psicosociales en el trabajo, y, en general, el deterioro de las condiciones de trabajo que sufren los trabajadores repercute negativamente en la calidad del empleo, relacionándose con el objetivo 8 del desarrollo sostenible. Pero también las precarias condiciones de trabajo conllevan, como mínimo, una reducción en la capacidad de bienestar del trabajador, como se analiza más abajo, relacionándose también con el enfoque de capacidades. El objetivo general de desarrollo sostenible 8 es hacer compatibles la calidad del empleo con el desarrollo económico, lo que conlleva el peligro de que este crecimiento económico vaya unido a un deterioro de las condiciones laborales (Kreining y Aigner, 2022; Seckler y Vokert, 2021). Las malas condiciones psicosociales y físicas en el trabajo, sean o no debido al uso de las tecnologías, repercuten negativamente en este objetivo 8 porque reducen la calidad de las condiciones de trabajo. Del mismo modo, el concepto de trabajo de calidad comparte criterios comunes con la definición de trabajo decente dada por la OIT (1999), recogidos en torno a cuatro atributos: a) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; b) la protección del empleo; c) la protección física y psicosocial del trabajador; y, d) el diálogo social. En este artículo interesa muy especialmente el atributo tercero, referido a las condiciones de trabajo durante el ejercicio de la actividad laboral.

Como se viene refiriendo, los riesgos psicosociales del teletrabajo se analizan también a partir del enfoque de capacidades, entendiéndose por capacidad un aspecto de libertad que se da cuando existen las oportunidades sustantivas para que las personas lleguen a ser y hacer lo que consideran importantes para sus vidas (Sen, 2010). Dentro de este enfoque se distingue, principalmente, entre capacidad de bienestar y capacidad de agencia. La capacidad de bienestar se da cuando existen las oportunidades sustantivas que permiten a los individuos tener cubiertas sus necesidades materiales y psicosociales básicas; por su parte, la capacidad de agencia está vinculada a la acción del individuo, al poder efectivo que una persona tiene para optar a las cosas que consideran valiosas para sus vidas (Sen, 1997; Sen, 2010). Respecto a la capacidad de agencia, se refiere a la autonomía del trabajador en su entorno laboral (Veltman, 2016, citado por Bueno, 2022). Esta capacidad amplía las potencialidades de los individuos de decidir y actuar autónomamente. La libertad de autonomía en la toma de decisiones se ve favorecida por normativas legislativas y acuerdos laborales en negociaciones colectivas que reconocen derechos a los trabajadores. Un deterioro de las condiciones laborales redundaría en una reducción de la capacidad del trabajador, como aspecto de la libertad. Un medio de amenazar la capacidad de agencia y de bienestar laboral del trabajador es mediante el uso que se haga en el ámbito laboral de las tecnologías de la información y comunicación, como, por ejemplo, utilizar los algoritmos de la inteligencia artificial para recabar información constante y controlar a los trabajadores, medidas que también pueden adoptarse en entornos de teletrabajo, y justificarse al darse una ausencia del control directo gerencial. Al hilo de este enfoque de capacidades, Bueno (2017; 2021; 2022) distingue tres acepciones de libertad en torno al trabajo que están relacionadas con el trabajo decente: a) libertad en el trabajo (*freedom at work*); b) libertad mediante el trabajo (*freedom through work*) y; c) libertad a partir del trabajo (*freedom from work*), para este artículo interesa muy especialmente la libertad en el trabajo.

Siguiendo la propuesta de Bueno, la libertad en el trabajo (*freedom at work*) tiene lugar durante la actividad laboral. Esta capacidad en el trabajo se garantiza mejorando la libertad de bienestar y de agencia de los trabajadores en su ámbito laboral. Esto significa también apostar por la calidad del empleo aumentando el bienestar y autonomía del trabajador. La capacidad de bienestar y la capacidad de agencia se benefician de los estándares de calidad en las condiciones de trabajo, y conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda tomar iniciativas para moldear su propio ambiente de trabajo. Esto también incluye la capacidad de voz en el puesto de trabajo, que se da cuando las personas pueden exponer libremente sus puntos de vista dentro de su ámbito laboral (Bonvin, 2012; 2019), lo que va a depender también de los acuerdos y negociaciones colectivas y normativas laborales que se aprueben.

Desde esta perspectiva, el objetivo 8 de desarrollo sostenible y el enfoque de capacidades están relacionados, porque las condiciones de trabajo pueden ser tan precarias que se alejen de la calidad del empleo que persigue el objetivo 8, lo que reduce también las capacidades de los individuos, entendidas como espacios de libertades en el ámbito laboral. Esto se analizará más adelante, cuando se discutan los resultados obtenidos de las encuestas europeas, y a partir de las premisas teóricas recogidas en esta sección. Por tanto, cabe entender el enfoque de capacidades, y de desarrollo sostenible, como dos conceptos mutuamente relacionados y asumidos como retos a los que deben aspirar los entornos laborales si realmente se quiere mejorar la calidad del teletrabajo, superando las limitaciones de condiciones laborales deficientes. Pero antes de disponer los resultados de los riesgos psicosociales en el teletrabajo se pasan a detallar los objetivos y metodología de la investigación.

2. Objetivos

Los objetivos marcados en esta investigación, y presentados brevemente en la introducción, giran en torno al teletrabajo, en concreto sobre las dificultades de compaginar trabajo y vida

personal y los riesgos psicosociales que acarrearán. En líneas generales, se quiere saber cómo está afectando el teletrabajo a la salud mental o bienestar psicosocial de los trabajadores, y, a partir de ahí, reflexionar sobre los datos por si en efecto estos riesgos psicosociales son debido al uso de las tecnologías en el ámbito del trabajo o si pueden estar influyendo otros factores, y lo que esto supone para el objetivo 8 y las limitaciones de libertades de los trabajadores. Los objetivos específicos se concretan en los siguientes:

- a) Comprobar si ha habido un incremento del teletrabajo en los últimos años en los países de la Unión Europea, estableciendo diferencias entre países. Para ello, se comparan los porcentajes de teletrabajadores que había en 2015 con los existentes en 2022.
- b) Comprobar cómo afecta el teletrabajo al bienestar psicosocial, a partir de la comparativa entre los datos de encuesta de los años 2015 y 2021 para constatar si en efecto, como sostiene la literatura, se ha dado un incremento de riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías, en particular, en el ámbito del teletrabajo.
- c) Analizar la incidencia del teletrabajo en el bienestar psicosocial de sus trabajadores estableciendo diferencias entre género, y apuntando a algunos cambios de 2015 a 2021.
- d) Por último, se quiere reflexionar, y a partir de los datos obtenidos de fuentes secundarias, si en efecto son las nuevas tecnologías las que están contribuyendo al incremento de riesgos psicosociales entre los teletrabajadores, o bien cabría considerar otros factores que pudieran ser más explicativos de estos riesgos psicosociales.

3. Metodología

Esta investigación se fundamenta en los datos recabados a partir de las fuentes estadísticas de Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) recogidos en diferentes informes de la Unión Europea, y sustentados en estas dos encuestas europeas:

- a) La EWCS: European Working Condition Survey, 2015.
- b) La EWCTS: European Working Conditions Telephone Survey, 2021 y 2022.

En concreto, se parte de estos objetivos específicos:

Tabla 1.

Fuentes secundarias utilizadas para responder a los objetivos de investigación

Informes Eurofound	Encuesta y año
<i>Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic.</i>	EWCTS, 2021.
<i>Riesgos asociados al teletrabajo, ansiedad, dificultades para conciliar vida familiar y laboral, etc.</i>	
<i>Telework and IC based mobile work. Flexible Working in the digital age.</i>	EWCS, 2015.
<i>Eurofound</i>	
<i>Right to disconnect, exploring company practices</i>	EWCTS, 2021
<i>Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Eurofound</i>	EWCS, 2015
<i>Living and working in Europe. Eurofound.</i>	EWCTS, 2021
<i>De la página 35 a 42. ¿Es la tecnología un aliado de la calidad del empleo?</i>	
	EWCTS, 2022
<i>The future of telework and hybrid work</i>	EWCTS, 2021

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes utilizados como fuentes secundarias (2024).

Los Informes de Eurofound utilizados para el análisis se recogen en la Tabla 1, centrados en las condiciones laborales y en las consecuencias psicosociales del teletrabajo, como ámbitos laborales en los que con frecuencia se da una alta presencia de tecnologías de la información y comunicación.

En esta investigación se ha seguido una perspectiva cuantitativa, análisis de fuentes secundarias cuantitativas, pero también comparativa. Las fuentes secundarias cuantitativas requieren del análisis de datos primarios realizados por otros investigadores, y, unido al método comparativo, permite establecer semejanzas y diferencias entre las variables analizadas (Sánchez y Murillo, 2021). Este análisis permite constatar diferentes realidades referidas a los riesgos psicosociales en el teletrabajo, estableciendo diferencias entre género y entre países, como se detallará a continuación.

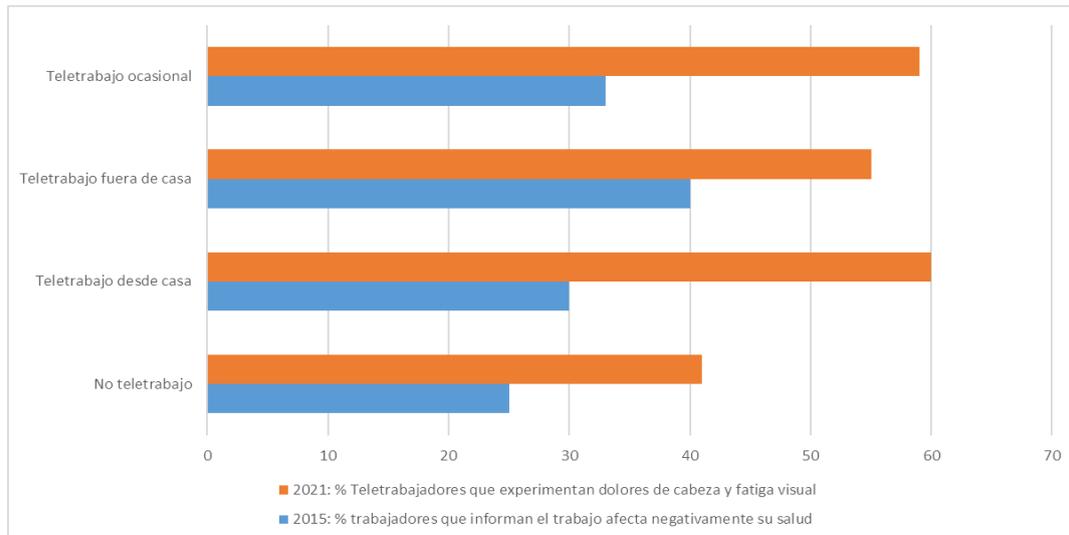
4. Resultados: El teletrabajo en Europa y los riesgos psicosociales

El análisis de los datos confirma que existen diferencias muy significativas entre los países europeos respecto al porcentaje de teletrabajadores existentes en cada país y respecto al grado de ansiedad que puedan padecer debido al trabajo, y de las dificultades que estos trabajadores tienen de conciliar vida personal y laboral. Se confirman que el teletrabajo está asociado a problemas psicosociales, se reconocen también diferencias entre géneros, que afectan de forma más negativa a las mujeres.

En la figura 1 se recogen las opiniones de teletrabajadores que expresaban haber sufrido algún malestar general (2015), o un malestar más concreto como dolores de cabeza y fatiga visual (2021), con relación al teletrabajo, estableciéndose diferencias desde el no teletrabajo a trabajadores en diferentes niveles de teletrabajo: de forma habitual en casa, trabajo habitual móvil y teletrabajo ocasional.

Figura 1.

Evolución del teletrabajo e incidencia en la salud en la Unión Europea



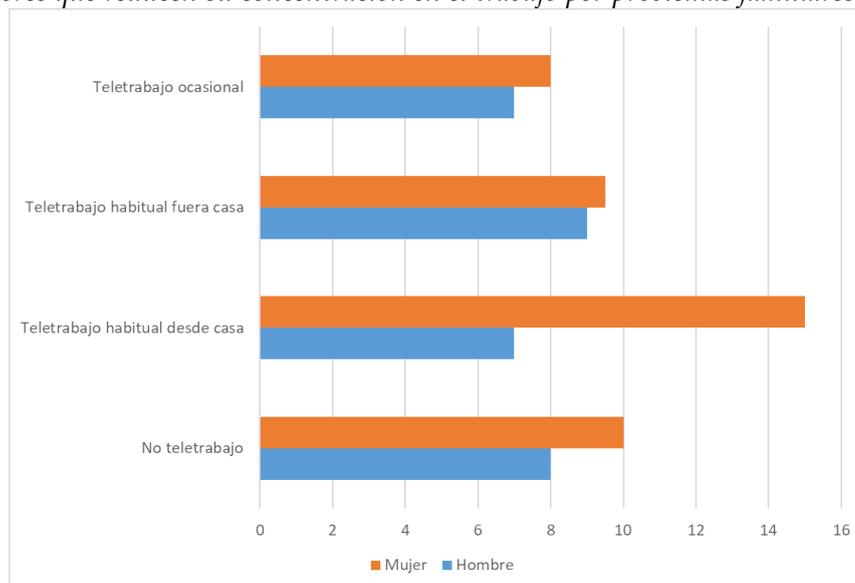
Fuente: Elaboración propia a partir de informes con datos de EWCS 2015 y EWCTS, 2021.

Se aprecia en la comparativa entre 2015 y 2021 que los trabajadores con menos repercusión negativa en su salud son los que no ejercen la modalidad laboral del teletrabajo, frente a los niveles más altos de riesgos de salud encontrados en los trabajadores en las modalidades laborales de teletrabajo habitual desde casa y teletrabajo en otro lugar diferente al hogar. Como se aprecia en la figura 1, en 2015 esta modalidad de teletrabajo móvil propicia los riesgos más altos de disminución de la salud, con el reconocimiento del 40% de los entrevistados. En 2021, y en esta misma modalidad móvil de teletrabajo fuera de casa, el 55% de los encuestados expresaron experimentar dolores de cabeza y fatiga visual. Pero los niveles más altos de malestar laboral por dolores de cabeza y fatiga visual en 2021 se dan entre los teletrabajadores desde casa, el 60%, el más alto de todas las modalidades de teletrabajo contempladas en ese año. El teletrabajador móvil, esto es, el que instala su lugar de trabajo en cualquier otro lugar exceptuando su hogar, pero también el teletrabajador desde casa, están sujetos al control de la empresa sobre su actividad laboral mediante los dispositivos tecnológicos, por ejemplo, mediante el ordenador y la Tablet del trabajador.

En cuanto a diferencias entre hombres y mujeres, se constata un perjuicio de las mujeres en lo relativo a las dificultades de conciliar trabajo y vida personal en todas las modalidades de empleo y para el año 2021. Las diferencias entre género para este año siguen siendo especialmente grandes con la modalidad de teletrabajo habitual en casa, 15% de las mujeres y 7% de hombres experimentan dificultades para concentrarse debido a problemas con la familia, seguida del teletrabajo móvil, o en otro lugar diferente al espacio privado doméstico del trabajador, un 9 % de hombres y 9,5% de mujeres. Es de destacar respecto a las mujeres, que, puestos a elegir, sería mejor para ellas optar por el teletrabajo móvil, fuera del hogar, ya que parece que les permite conciliar mejor su vida laboral y privada que la modalidad del teletrabajo en el hogar.

Figura 2.

Teletrabajadores que reducen su concentración en el trabajo por problemas familiares en 2021



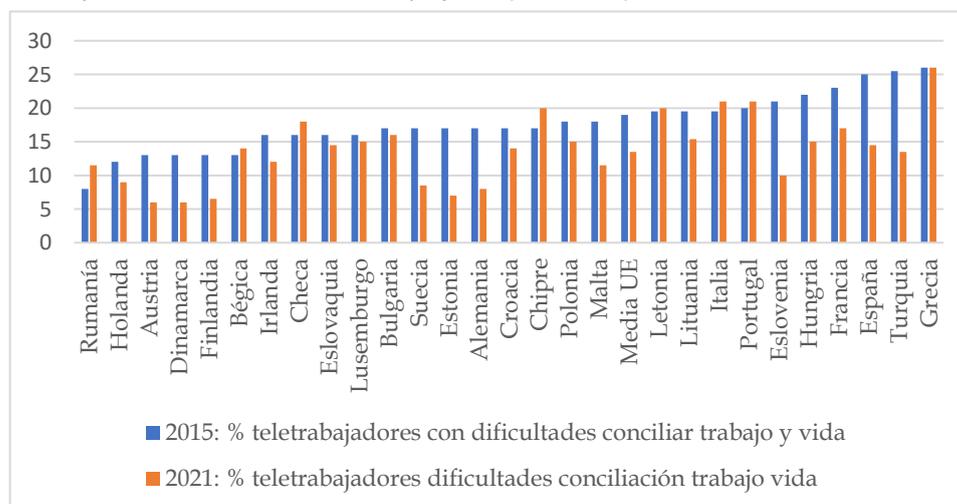
Fuente: Elaboración propia a partir de informes con datos de EWCTS, 2021

Siguiendo con las diferencias entre género, y en relación a las posibles dificultades de concentración en el trabajo según género, se constata las mayores dificultades de conciliar vida laboral y personal entre las mujeres que entre los hombres, como se recoge en la figura 2. Las nuevas tecnologías afectan a las condiciones laborales, y, en particular, se incrementan los riesgos psicosociales, y en mayor medida entre mujeres.

Siguiendo con la figura 3, también a nivel europeo se evidencian diferencias importantes entre países que hacen pensar en otros factores intervinientes en los riesgos psicosociales más allá de la influencia que pueda ejercer la tecnología en el deterioro de las condiciones psicosociales de los trabajadores.

Figura 3.

Diferencias en dificultades de conciliar trabajo y compromisos personales de 2015-2021



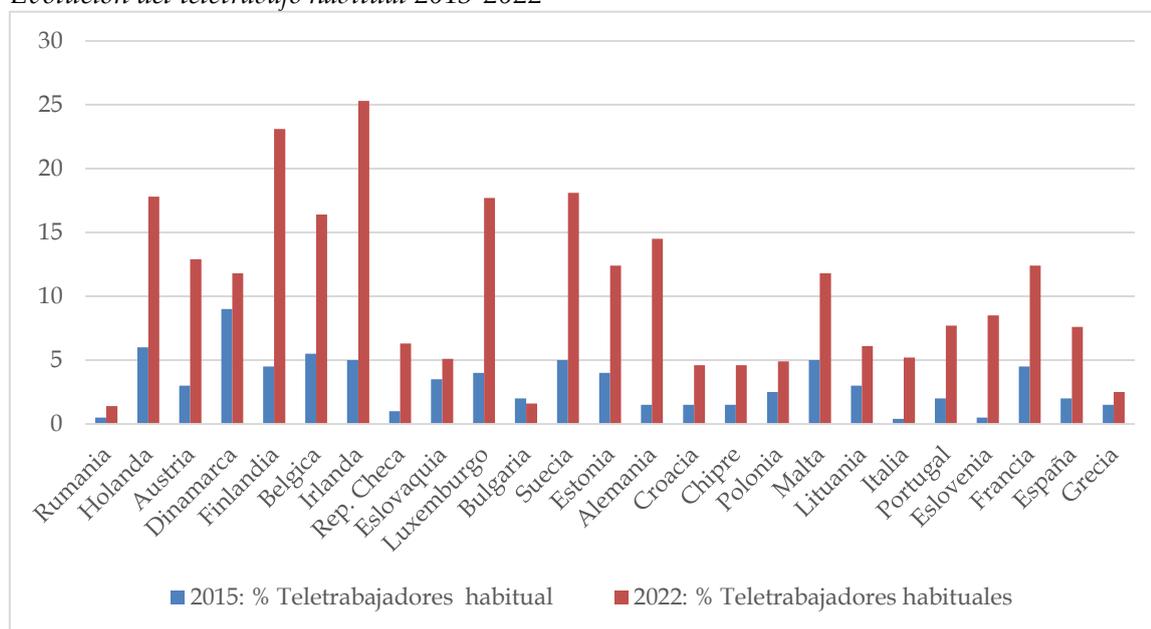
Fuente: Elaboración propia a partir de informes con datos de EWCS 2015 y de EWCTS, 2021.

En la figura 3 se aprecia que las dificultades de conciliar trabajo y vida personal se dan indistintamente en países desarrollados y en menos desarrollados. Esto se aprecia, por ejemplo, en Turquía, en 2015, con dificultades de conciliación superior al 25%, y en España y Francia en este mismo año estaban también próximo al 25%, con un porcentaje por encima del 22% de trabajadores con dificultades de conciliación. Respecto a las diferencias de género entre los teletrabajadores a tiempo completo el 14% de las mujeres informaron de un equilibrio deficiente entre el trabajo y la vida personal, en comparación con solo el 10% de los hombres (Eurofound, 2022b; 2022a).

Al hacer la comparativa se observa que algunos países han hecho un gran esfuerzo por reducir las dificultades de conciliación de vida laboral y personal de 2015 a 2021. Los logros más significativos se aprecian en Austria, Dinamarca, Finlandia, Suecia y Alemania, que han reducido casi a la mitad estas dificultades de conciliación. Pero también han conseguido mejoras importantes otros países menos desarrollados como Eslovenia, Estonia y Turquía. En cambio, Rumania, República Checa, Chipre y Letonia han empeorado sus cifras con respecto a las dificultades de conciliación que tenían en 2015, al igual que países desarrollados como Italia, Bélgica y Portugal. Estos resultados son indicadores de que otros factores, como la existencia de leyes (o la ausencia) que apruebe el país en torno al teletrabajo, o el tipo de organización empresarial que adopte la empresa, o política de personal, pueden estar ejerciendo un peso mucho más importante en los riesgos psicosociales que la mera utilizando de tecnología por sí misma.

Figura 4.

Evolución del teletrabajo habitual 2015-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de informes con datos de EWCS 2015 y EWCTS, 2022.

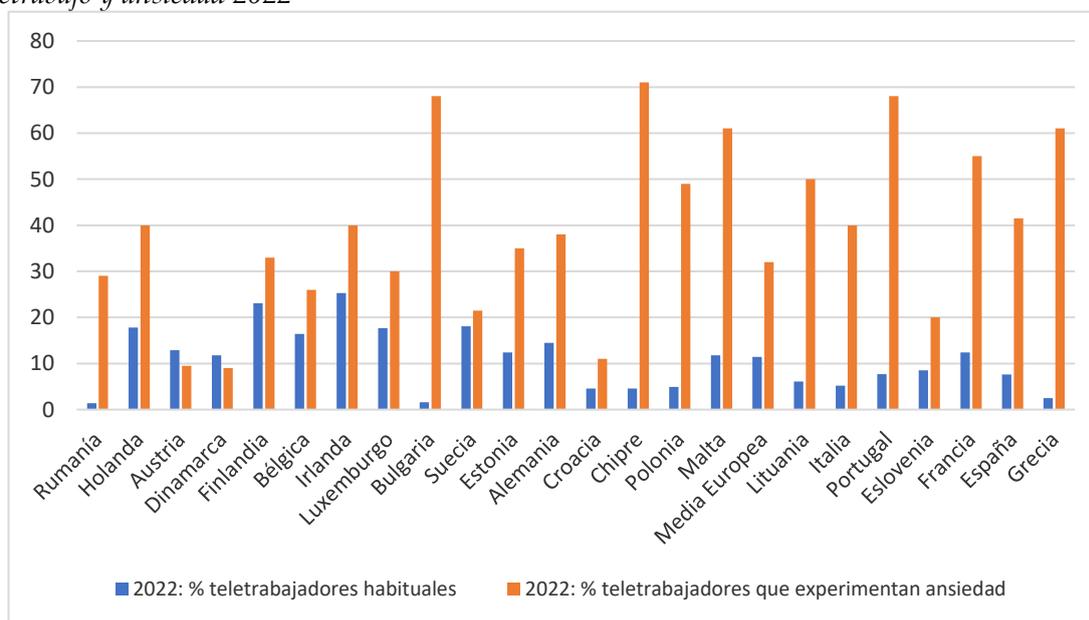
Por otro lado, en lo relativo al aumento de teletrabajadores en los últimos años (figura 4) se aprecia un incremento significativo de 2015 a 2022 en casi todos los países de la Unión Europea, exceptuando Bulgaria. En Rumania había en 2015 tan sólo un 0,5% de teletrabajadores, y llega al 1,4% en 2022. En todos los países el incremento ha sido muy significativo, pero los más espectaculares se han dado en Irlanda, Finlandia, Holanda, Luxemburgo, Suecia y Alemania. Destaca, de entre los países con menos desarrollo económico, Eslovenia, que pasa de 0,5% a

8,5%, y República Checa, de 1% a 6,3%. También Italia es un país emblemático a este respecto, con 0,4% de teletrabajadores en 2015 y 5,2% en 2022. Esto confirma la estabilidad del teletrabajo, cuyo incremento en 2020/2021 pudo parecer estacional, debido al COVID 19, pero los datos confirman que es una modalidad de trabajo firmemente asentada en el ámbito del trabajo.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales en la modalidad laboral del teletrabajo, como se muestra en la figura 5 para 2021 y 2022, se aprecia altos porcentajes de riesgos psicosociales en algunos países, incluso con independencia del porcentaje de teletrabajadores que existan en ese país. Esto evidencia todavía más la necesidad de atender a otros factores explicativos de los riesgos psicosociales, más allá del tecnológico, de cara a explicar estos altos niveles de ansiedad que se dan en algunos países (figura 5). Por ejemplo, en Chipre, un 71% de teletrabajadores experimentaban ansiedad en 2021, teniendo un porcentaje pequeño de teletrabajadores, un total de 4,6; en Malta, el 61% de teletrabajadores experimentaba ansiedad, con un 11,8% de teletrabajadores regulares, Bulgaria, con un 58% de teletrabajadores experimentando ansiedad, a pesar de la reducida presencia de estos trabajadores, tan solo el 1,6% de teletrabajadores. En otros países sus teletrabajadores padecen bastante menos de ansiedad, a pesar de que el porcentaje de teletrabajadores es alto (Suecia, Dinamarca y Austria son los más significativos) Esto indica que el malestar psicosocial no está tan directamente relacionado con el uso de tecnologías de la tecnología de la información y comunicación en sí misma como a factores políticos de derechos laborales y salariales, o de la política de gestión de recursos humanos dentro de la empresa.

Figura 5.

Teletrabajo y ansiedad 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de informes con datos de EWCS 2021 y EWCTS, 2022.

Siguiendo con la comparativa entre países, la media europea de teletrabajadores que padecen ansiedad se sitúa en el 30%, por debajo de este nivel están Dinamarca, Austria, Holanda, Suecia, pese a ser países con alto porcentaje de teletrabajadores. Por ejemplo, países como Dinamarca y Austria, con porcentaje de teletrabajadores muy similares a Malta, en torno a 11% en los tres países, tienen diferencias muy grandes con respecto a los teletrabajadores que experimentan ansiedad, situándose en Dinamarca y Austria por debajo del 10%, en tanto que

en Malta está próximo al 50%. Es lógico pensar, a partir de estos datos, que no necesariamente es la tecnología un factor principal que explique los riesgos psicosociales, sino que están interviniendo otros factores explicativos en el incremento de estos riesgos que hay que detectar, y, probablemente, estén relacionados con la gestión interna de la empresa y/o con la normativa que regula el teletrabajo en el país.

5. Discusión

Los resultados obtenidos de las encuestas europeas son claros respecto al incremento de la ansiedad y malestar general de los teletrabajadores debidos al estrés, aumento de la ansiedad, dolores de cabeza y fatiga visual, asociados a las diferentes modalidades de teletrabajo, y, supuestamente, al uso de las tecnologías de la información y comunicación. También se confirman diferencias entre países y diferencias significativas en cómo el teletrabajo afecta a la vida cotidiana de hombres y mujeres.

En lo que respecta a la primera cuestión sobre los riesgos psicosociales, el informe de Eurofound (2020) es claro en cuanto a que la ansiedad en los entornos laborales se incrementa con el alto uso de las TIC, pero en mayor medida con el uso que se hace de la tecnología, como, por ejemplo, el alto nivel de exigencias laborales puede incrementar indirectamente la fatiga. Según este informe, y en referencia a datos de la encuesta de 2015, exista una alta correlación entre el uso de las tecnologías y el estrés, ya que el 33% de trabajadores que usan TIC todo el tiempo padecen altos niveles de estrés, en comparación con el 23% de trabajadores que nunca usan las TICs.

Estudios realizados confirman también que el teletrabajo incrementa las dificultades de conciliar vida laboral y personal, como lo demuestra Pangert *et al* (2014) a partir de 23 estudios internacionales, dándose también una difuminación de límites espaciales y temporales entre trabajo y vida privada por el uso de las TICs. Estas investigaciones internacionales también demuestran que la tensión entre trabajo y vida se da incluso cuando los teletrabajadores están en su tiempo libre, debido a que las tecnologías no permiten desconectarse plenamente (Becker *et al*; 2018). Del mismo modo, se ha demostrado que cuanto mayor es el impacto del trabajo en la vida personal y familiar de los trabajadores mayores son sus riesgos psicosociales (Pangert *et al.*, 2014). Estas situaciones laborales que provocan estrés conllevan problemas emocionales que incrementan la ansiedad (Allen *et al.*, 2000). Los riesgos psicosociales son efectos negativos del teletrabajo relacionados con un deterioro en el desempeño de las tareas laborales, con implicaciones negativas en la productividad y la competitividad (Golden, 2012). Por todo esto se debe prestar especial atención a garantizar un buen equilibrio entre la vida personal y laboral favoreciendo las mejoras en las condiciones laborales del teletrabajo, y esto se consigue también estableciendo criterios claros en las normas empresariales, los convenios colectivos y la legislación nacional y europea (Eurofound, 2021).

Desde el enfoque de capacidades la libertad en el trabajo (*freedom at work*) está relacionada con el bienestar físico y psicosocial en el desempeño del puesto laboral, afectando a la capacidad del bienestar y capacidad de agencia del teletrabajador. La capacidad de bienestar y la capacidad de agencia se benefician de los estándares de calidad del trabajo y del empleo. Se incluye la capacidad de voz en el puesto de trabajo, que se da cuando los trabajadores pueden expresar sus puntos de vistas dentro de su ámbito laboral (Bonvin, 2012; 2019).

En este sentido, la libertad en el trabajo (*freedom at work*), se da dentro del contexto laboral en el que se garanticen las buenas condiciones de trabajo. Comprende la seguridad física y psíquica en el puesto de trabajo (el ritmo del trabajo, ergonomía, etc.), y, por tanto, está relacionada con la capacidad de bienestar en el trabajo. Pero también se relaciona con la

capacidad de agencia, por cuanto puede implicar autónoma dentro del entorno laboral (Veltman, 2016, citado por Bueno, 2022). La capacidad de bienestar y la capacidad de agencia se benefician de los estándares de calidad en el empleo. Conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda tomar iniciativas para moldear su propio ambiente de trabajo. Esto también incluye la capacidad de voz en el puesto de trabajo, que se da cuando las personas pueden exponer libremente sus puntos de vista dentro de su ámbito laboral (Bonvin, 2012; 2019). Pero estos espacios de libertad se reducen cuando se incrementan los riesgos psicosociales entre los teletrabajadores, ya sea por un aumento del estrés, la ansiedad o problemas físicos asociados a la ansiedad como dolores de cabeza y fatiga visual. Del mismo modo, las dificultades de conciliación de vida laboral y personal que padecen algunos teletrabajadores redundan en una disminución de su capacidad de bienestar y de su capacidad de agencia, por cuanto les limita en sus responsabilidades también como madres o padres, o en otras facetas que sean importantes para la persona en su vida privada. Respecto a las diferencias de género, se constata que son las mujeres las que disponen de menos capacidad de bienestar y capacidad de agencia en la realización de sus actividades laborales y para organizar sus vidas personales. Por tanto, el reconocimiento de esta desigualdad en capacidades laborales entre hombres y mujeres conlleva también comprender que esta falta de libertades expresa desigualdades sociales entre género. Este marco teórico del enfoque de capacidades ayuda a tomar más conciencia del hecho de que las mujeres disponen de menos libertad que los varones porque compaginan su trabajo asalariado con el trabajo doméstico en mayor medida que los varones, incluso cuando tienen responsabilidades y ganan más dinero que sus parejas varones (Lyonette y Crompton, 2015).

En relación al objetivo 8 de desarrollo sostenible, Lehtonen (2004) reflexionó sobre la descuidada dimensión social del concepto de desarrollo sostenible, y sobre la necesidad de utilizar el enfoque de capacidades en el análisis de la relación entre sostenibilidad y capital social, haciendo también especial hincapié en el papel de las instituciones. En esta misma línea, los resultados muestran que la percepción de riesgos psicosociales en el teletrabajo varía según el país. Estos riesgos no parecen estar relacionados con el total de teletrabajadores del país en cuestión, esto es, no necesariamente aumentan los porcentajes de estrés, ansiedad o problemas de salud asociados cuando el país cuenta con una población mayor de teletrabajadores. Esto significa que están influyendo otros factores explicativos en el aumento de estos riesgos psicosociales del teletrabajo ajenos a los meramente tecnológicos, como se comentó antes. Esto lleva al interés por el derecho laboral con vistas a mejorar las capacidades en el trabajo (Bueno, 2022). El propio Sen (2000) reclamaba en 1970 un enfoque amplio de la idea de derechos laborales, valorando más tarde, en 1999, la iniciativa por parte de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1999) de promover el trabajo decente. Sen (2000) hizo especial hincapié en que el trabajo decente ha de incluir a todos los trabajadores en cualquier sector en el que trabajen.

En lo que respecta al ámbito normativo, y siguiendo el enfoque de capacidades, Habbig y Robeyns (2022) introducen el concepto de capacidades jurídicas, que valdría también para los criterios que se marquen en la gestión de recursos humanos desde las empresas para las modalidades de teletrabajo. Las normativas que se aprueban pueden funcionar a modo de oportunidades que amplían libertades para que los individuos lleguen a ser y hacer lo que consideren importantes para sus vidas, siguiendo la definición de capacidad de Sen. La propia acepción de libertad en el trabajo que distingue Bueno (2021) requieren del instrumento normativo para hacerlas efectivas. En este particular, este autor coincide con Habbig y Robeyns (2022) en que hay que repensar el propósito del derecho laboral con vistas a mejorar las capacidades a través del trabajo, mediante las condiciones de trabajo y para un trabajo significativo (Bueno, 2022). En definitiva, los resultados obtenidos del análisis cuantitativo de los datos recogidos en los informes de Eurofound apuntan a que los criterios que marquen la

empresa en la gestión del trabajo, que comprende también el modo en el que se van a utilizar las tecnologías, y, por supuesto, las normativas y convenios que se aprueben en el país respecto al teletrabajo, son instrumentos decisivos para el objetivo de reducir los riesgos psicosociales. Esto explicaría mejor las diferencias entre países en lo relativo a riesgos psicosociales en el teletrabajo.

6. Conclusiones

En este artículo se han aportado evidencias que demuestran la existencia de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en todos los países contemplados en la encuesta europea. Se confirma también que estos riesgos tienen una repercusión mayor o menor según el país, sin establecerse diferencias significativas por el desarrollo económico del país en cuestión. También se confirman dificultades entre hombres y mujeres, en detrimento de las mujeres, en la conciliación de vida laboral y personal, y en mayor medida cuando la mujer desempeña su actividad de teletrabajo en el propio hogar.

Enlazando con el enfoque de capacidades, estos riesgos psicosociales en el teletrabajo significan una reducción de importantes libertades relacionadas con la capacidad de bienestar y la capacidad de agencia del trabajador. La capacidad de bienestar se da cuando los trabajadores tienen las oportunidades adecuadas para trabajar en condiciones que le aseguren su bienestar físico y psicosocial. La capacidad de agencia remite a la existencia de posibilidades que le permita al trabajador tomar decisiones para desempeñar sus tareas laborales con autonomía y dignidad, y esto se extiende también al desempeño de su vida personal cuando se remite a la conciliación de vida familiar y laboral.

Respecto al desarrollo sostenible, y siguiendo la Agencia 2030 de Desarrollo Sostenible (2015), las organizaciones públicas instan a sus instituciones y a las empresas a comprometerse con los objetivos de desarrollo sostenible, siendo el objetivo 8 el más significativo por aspirar a mejorar la calidad del empleo, incluyéndose también las condiciones de trabajo, según recoge la definición de trabajo decente de la OIT (1999). Ambos conceptos, enfoque de capacidades y desarrollo sostenible, se unen en su pretensión principal de contribuir a un crecimiento económico más humano, que haga compatible los espacios de libertad del trabajador en su entorno laboral, sea en la propia organización o en la modalidad de teletrabajo.

7. Referencias

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. y Sutton, M. (2000). 'Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research'. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Ball, K. (2021). Electronic monitoring and surveillance in the workplace: Literature review and policy recommendations, Publications Office of the European Union.
<https://dx.doi.org/10.2760/5137>
- Ballet, J., Marchand, L., Pelenc, J. y Vos, R. (2018). Capabilities, Identity, Aspirations and Ecosystem Services: An Integrated Framework. *Ecological Economics*, 147, 21-28.
<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.12.027>
- Becker, W. J., Belkin, L. y Tuskey, S. E. (2018). 'Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being'. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6. <http://dx.doi.org/10.5465/AMBPP.2018.121>

- Bonvin, J. M. (2012). "Individual Working Lives and Collective Action. An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice." *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(1), 9-18. <https://doi.org/10.1177/1024258911431046>
- Bonvin, J. M. (2019). "Vocational Education and Training Beyond Human Capital: A Capability Approach." In S. McGrath, M. Mulder, J. Papier y R. Suart. (Eds.), *Handbook of Vocational Education and Training Developments in the Changing World of Work* (pp. 273-289). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3_5
- Bueno, N. (2022). From Productive work to Capability-Enhancing Work: Implications for Labour Law and Policy. *Journal of Human Development and Capabilities*. 354-372. <https://doi.org/10.1080/19452829.2021.1951186>
- Bueno, N. (2021). Freedom at, through and from work: Rethinking Labour Rights. *International Labour Review*, 160(2), 311-329. <https://doi.org/10.1111/ilr.12192>
- Bueno, N. (2017). "From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(4). 463-487. <http://dx.doi.org/10.54648/IJCL2017020>
- Cornelissen, T., Dustmann, C. y Schönberg, U. (2017). 'Peer effects in the workplace', *American Economic Review*, 107(2), 425-456. <http://doi.org/10.1257/aer.20141300>
- Eurofound (2023a). Living and working in Europe 2022, Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/ef23016en.pdf>
- Eurofound (2023b). The future of telework and hybrid work. Publications Office of the European Union. <https://acortar.link/9JgLkw>
- Eurofound (2022a). Ethics in the digital workplace, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://acortar.link/VMTeVe>
- Eurofound (2022b). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, European Union. <https://acortar.link/t2iVKA>
- Eurofound (2021). Right to disconnect: Exploring company practices, Publications Office of the European Union. <https://acortar.link/ezhF00>
- Eurofound (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series. European Union. <https://acortar.link/WkRFYv>
- Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey. European Union. <https://acortar.link/sI19m7>
- Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., Luetge, C., Madelin, R., Pagallo, U., Rossi, F., Schafer, B., Valcke, P. y Vayena, E. (2018). 'AI4People - An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines*, 28(4). 689-707. <https://doi.org/10.1007/s11023-018-9482-5>

- Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper. *International Labour Organization (ILO) conditions of work and employment series*, 33, ILO, Geneva. <https://ssrn.com/abstract=2149325>
- Iguartua Miro, M. T. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección social*, 3, 175-212. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>
- Jobin, A., Ienca, M. y Vayena, E. (2019). 'The global landscape of AI ethics guidelines'. *Nature Machine Intelligence*, 2(9), 389-399. <https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2>
- Kalafatis, S. E., Whyte, K. P., Libarkin, J. C. y Caldwell, C. (2019). Ensuring climate services serve society: examining tribes' collaborations with climate scientists using a capability approach. *Clim. Chang*, 157, 1-17 <https://acortar.link/id6MNP>
- Köbis, N., Bonnefon, J. F. y Rahwan, I. (2021). 'Bad machines corrupt good morals. *Nature Human Behaviour*, 5, 679-685. <http://dx.doi.org/10.1038/s41562-021-01128-2>
- Kreining, H. y Aigner, E. (2022). From Decent Work and Economic Growth to Sustainable Work and Economic Degrowth: A New Framework for SDG8. *Empirica*, 49(2), 281-311. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>
- Lehtonen, M. (2004). The environmental-social interface of sustainable development: capabilities, social capital, institutions. *Ecological Economics*, 49, 199-214. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2004.03.019>
- Lyonette, C. y Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, Employment and Society*, 29(1), 23-40. <https://doi.org/10.1177/0950017014523661>
- Lee, M. K. (2018), 'Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management'. *Big Data and Society*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.1177/2053951718756684>
- McStay, A. (2020), 'Emotional AI, soft biometrics and the surveillance of emotional life: An unusual consensus on privacy'. *Big Data and Society*, 7(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.1177/2053951720904386>
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de trabajo y Migración.
- Organización de Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://acortar.link/CmBC3k>
- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Trabajo Decente*. Ginebra: OIT. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Pangert, B., Schiml, N. y Schüpbach, H. (2014). Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt. In Hessenmöller, A. M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröer, S. and Schüpbach, H. (Eds), *iga.Barometer 4. Welle 2013: Die*

- Arbeitssituation in Unternehmen - Eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland, Initiative Gesundheit und Arbeit*, (pp. 54–80). iga.Report 27. www.iga-info.de
- Rauschmayer, F., Masson, T., Leßmann, O. y Gutwald, R., (2020). Sustaining human wellbeing across time and space – Sustainable development, justice and the capability approach. In: Crabtree, A. (Ed.). *Sustainability, Capabilities and Human Security*. (pp. 75–102). Cham, Switzerland. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38905-5_4
- Sánchez Molina, A.A., y Murillo Carza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2). <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Seckler, M. y Volkert, J. (2021). The capability approach: A promising foundation for sustainable development? *Ecological Economics*, 183(C). 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.106951>
- Sen, A. (1997). *Bienestar, justicia y mercado*. Paidós
- Sen, A. (2000). Work and Rights. *International Labour Review*, 152(2). 119-128. <http://hdl.handle.net/10.1111/j.1564-913X.2000.tb00406.x>
- Sen, A. (2010). La idea de justicia. Alianza.
- Smids, J., Nyholm, S. y Berkers, H. (2020). ‘Robots in the workplace: A threat to – or opportunity for – meaningful work? *Philosophy and Technology*, 33, 503-522. <https://doi.org/10.1007/s13347-019-00377-4>
- Spànt Enbuske, A. (2019). Digitalisation, work environment and personal integrity at work. *Transfer*, 25(2), 235–242. <http://dx.doi.org/10.1177/1024258919851928>
- Tomasiana, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajador: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Veltmann, A. (2016). *Meaningful Work*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190618179.001.0001>
- Vicente, M. T., Torres, J. I., Torres, A., Ramírez, M. V. y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297. <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

AUTOR/ES:**María Rosario Carvajal Muñoz**

Universidad de Cádiz, España.

Profesora contratada doctora en el área de Sociología, departamento de Economía General de la Universidad de Cádiz. Ha publicado sobre la política de formación para el empleo y sobre el enfoque de capacidades de Amartya Sen, aplicado también a políticas de formación y al ámbito del trabajo. Ha disfrutado de estancias de investigación en la Universidad Nacional Autónoma de México en 2016, en el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Centro de Investigaciones Sociológicas de Córdoba (España) y en la Education School the la Universidad de Nottingham de Gran Bretaña en el verano de 2023.

rosario.carvajal@uca.es**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0002-1667-3379>**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57050277800>**Google Scholar:** https://scholar.google.com/citations?user=DBW_OnwAAAAJ**María-José Foncubierta-Rodríguez**

Universidad de Cádiz, España.

Profesora Contratada Doctora, Acreditada Titular de Universidad, en Organización de Empresas, UCA. Desarrolla funciones investigadoras, docentes y de gestión desde su incorporación a la universidad. Especializada en liderazgo para organizaciones psicosocialmente saludables y bienestar laboral (ODS-8/ODS-3). Transfiere resultados mediante publicaciones (WoS, Scopus, etc.), foros científicos y mass media. Coautora de la Propiedad Intelectual: "La Ruta de la Tapa Feliz". Otras transferencias al entorno son: (1) colaboración con el Ayuntamiento de Algeciras (proyectos *Algeciras Digital Challenge* Unión Europea, y *Agenda 2020*), (2) evaluadora en Premios I+D+i de la Fundación Campus Tecnológico, Algeciras. Es codirectora de tres tesis doctorales defendidas, y cuatro tesis en curso. Es IP del Grupo de Investigación SEJ-058 del PAIDI, Junta de Andalucía.

mariajose.foncubierta@uca.es**Índice H:** 10**ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0003-3231-5261>**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57216486850>**Google Scholar:** <https://scholar.google.com/citations?user=kUaXj1EAAAAJ>**ResearchGate:** <https://www.researchgate.net/profile/Maria-Jose-Foncubierta-Rodriguez>**Web of Science:** [E-2019-2013](#)