

ORIGINAL



Teleworking and Health in Times of Pandemic from the Perception of the Administrative Staff of a Pharmacy

Teletrabajo y Salud en Tiempos de Pandemia desde la Percepción del Personal Administrativo de una Farmacia

José Niazoa¹ , Ariel Pérez-Galavís¹ , Misael Ron² , Carmen Rodríguez-Martínez¹ , Wendy Cardoza¹

¹Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon” - MPPS. MSc en Salud Pública.

²Universidad de Carabobo, Venezuela.

Citar como: Niazoa J, Pérez-Galavís A, Ron M, Rodríguez-Martínez C, Cardoza W. Teleworking and Health in Times of Pandemic from the Perception of the Administrative Staff of a Pharmacy. Data and Metadata. 2022;1:23. <https://doi.org/10.56294/dm202263>

Enviado: 16-09-2022

Revisado: 08-10-2022

Aceptado: 20-12-2022

Publicado: 21-12-2022

Editor: Prof. Dr. Javier González Argote

ABSTRACT

Objective: it addressed the experience of teleworkers in a pharmacy during the COVID-19 pandemic, through the analysis of the social representations present in the discourse of their stories, in terms of organizational elements, conditions and work environment such as Self-perceived health in the exercise of their work.

Methods: it was carried out from the post-positivist paradigm, qualitative approach, hermeneutic phenomenological method, exploratory-descriptive level. It had the contributions of three teleworkers, for which an in-depth individual interview was applied to them, which allowed us to reveal how these teleworkers carried out the different work activities in conjunction with domestic and care tasks during the COVID-19 pandemic.

Results: the analysis of their speeches evidenced the little planning, organization and training that the organization provided to these teleworkers, who did not have ergonomic real estate; with uncomfortable working conditions and environment, long working hours, domestic and work activities overlapped. In addition, self-perceiving ailments such as tendonitis, neck pain, low back pain and back pain; dry eye syndrome and blurred vision; overweight and sedentary lifestyle; anxiety, isolation, demotivation and conflicts related to work-family interaction.

Conclusion: the lack of organization for teleworking generates inadequate conditions and harmful effects on health. Therefore, employer organizations must be able to implement teleworking under adequate organizational principles, conditions and environment and thus preserve the health of this group of workers.

Keywords: Covid-19; Telework; Workers.

RESUMEN

Objetivo: abordó la experiencia de teletrabajadores de una farmacia durante la pandemia por la COVID-19, a través del análisis de las representaciones sociales presentes en el discurso de sus relatos, en cuanto a los elementos organizacionales, condiciones y medio ambiente de trabajo como la salud auto-percibida en el ejercicio de su trabajo.

Métodos: se realizó desde el paradigma post-positivista, enfoque cualitativo, método fenomenológico hermenéutico, nivel exploratorio-descriptivo. Contó con los aportes de tres teletrabajadores, por lo que se les aplicó una entrevista individual focalizada en profundidad, la cual permitió develar como estos teletrabajadores realizaban las diferentes actividades laborales en conjunto con las tareas domésticas y de cuidados durante la pandemia por la COVID-19.

Resultados: el análisis de sus discursos evidenció la poca planificación, organización y capacitación que la organización les brindó a estos teletrabajadores, quienes no contaban con inmobiliario ergonómico; con

condiciones y medio ambiente de trabajo poco confortable, largas jornadas de trabajo; las actividades domésticas y laborales se sobreponían. Además, auto-percibieron dolencias como tendinitis, cervicalgia, lumbalgia y dorsalgia; síndrome del ojo seco y visión borrosa; sobrepeso y sedentarismo; ansiedad, aislamiento, desmotivación y los conflictos relacionados con la interacción trabajo-familia.

Conclusión: la falta de organización para el teletrabajo, genera condiciones inadecuadas y efectos nocivos a la salud. Por lo que las organizaciones empleadoras deben ser capaces de implementar el teletrabajo bajo principios de organización, condiciones y medio ambiente adecuados para así preservar la salud de este grupo de trabajadores.

Palabras claves: COVID-19; Teletrabajo; Trabajadores.

INTRODUCCIÓN

La población en general vive un mundo globalizado y en constante evolución, donde las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) cobran cada vez mayor presencia e importancia dentro de todos los procesos productivos; esta relación, entre lo digital y lo laboral hace que cada vez más sean las herramientas tecnológicas usadas por las y los trabajadores para ejercer sus funciones. Dentro del marco de la digitalización del trabajo, nos encontramos a uno de los procesos más conocidos a nivel mundial, como es el teletrabajo; el cual consiste, tal como lo explica la Organización Internacional del Trabajo⁽¹⁾ (OIT): “en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones -como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

Analógicamente, el teletrabajo, según reseña Carrasco-Mullins⁽²⁾, surgió a nivel mundial desde la década de los ochenta, como una tendencia para responder a las necesidades empresariales y económicas de la población; con el paso del tiempo, se enfatizó en su realización, puesto que como todo proceso, contemplaba una serie de ventajas y desventajas; entre las principales ventajas del teletrabajo, se cuenta con: horario flexible, disminución de costos de desplazamiento, ahorro de tiempo, autonomía, ahorro y mejora de alimentación, así como acenso virtual. De igual forma, sobre las desventajas se encuentran: los espacios de trabajo no adecuados, falta de comunicación e invisibilidad laboral, horas de trabajo extendidas, conflictos entre vida privada y laboral, limitación de promociones, impactos psicológicos, gastos asumidos por empleador.

Es de considerar, que las organizaciones, tal como lo describe Ron et al.⁽³⁾, que cambiaron abruptamente las labores en la oficina por el teletrabajo “no contaban con los equipos y condiciones de trabajo adecuadas en sus hogares, en su lugar organizaron oficinas con mobiliario y equipos no adecuados, como sillas no ajustables, sin reposabrazos, monitores con bajas alturas y mesas improvisadas”. Donde se evidenció la poca participación de los servicios de salud y seguridad en el trabajo, en el diseño de estaciones de trabajo adecuadas en los hogares de las y los teletrabajadores.

En consecuencia, la implementación del teletrabajo ha sido sin duda un gran reto para las organizaciones, donde el éxito depende de un equipo organizado y funcional y no del teletrabajador por sí solo; incluso, para ello, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social⁽⁴⁾ de Costa Rica en el año 2018, brindo elementos claves para implementar el teletrabajo, destacando aspectos como: tener un enmarque estratégico, contar con un equipo líder, identificar áreas y puestos para el teletrabajador, establecer esquemas de evaluación, promover el cambio organizacional, evaluar los perfiles tecnológicos y fomentar la comunicación; haciendo el proceso de selección de posibles teletrabajadores más seguro y funcional.

Al mismo tiempo, el convenio 177 de la OIT⁽⁵⁾ para el trabajo a domicilio, menciona que las políticas nacionales que se establezcan en esta materia estarán destinadas a mejorar la situación de los teletrabajadores, estas políticas deberán ser consultadas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, siendo dichas funciones del Comité de Seguridad Laboral (CSL).

En virtud de lo anterior, en Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo⁽⁶⁾, expone que los CSL “deben participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Además, en dicha ley se considera que:

“Tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social...”.

En otro orden de ideas, desde sus inicios el teletrabajo ha acompañado a muchos profesionales, en áreas como la tecnología, la educación, actividades comerciales entre otras; sin embargo, no fue hasta el año 2019, cuando la cuarentena social implementada, producto de la pandemia por la COVID-19 (Coronavirus disease 2019, por sus siglas en inglés), hizo que el teletrabajo se afianzara a nivel mundial en diferentes sectores económicos, cuyo proceso de trabajo antes de la misma, era netamente presencial, promoviendo la relación

laboral de presencial a remota; sin embargo, su necesaria y rápida implementación también originó que los teletrabajadores se encontraran con nuevas formas de exposición a factores de riesgo laborales, emergiendo en este grupo de trabajadores riesgos laborales nuevos y emergentes, derivados del teletrabajo realizado bajo una realidad distinta en un ambiente de trabajo nuevo.

En relación con, las manifestaciones a la salud relacionadas con el teletrabajo, la OIT⁽⁷⁾ menciona que sin planificación, organización y asistencia en salud y seguridad adecuadas, el teletrabajo puede tener repercusiones importantes en la salud física y psicológica y en el bienestar social de las y los trabajadores. Lo cual es confirmado por las investigaciones científicas realizadas en el año 2021 por Rappaccioli et al.⁽⁸⁾, Tejada et al.⁽⁹⁾ y Sánchez-Toledo⁽¹⁰⁾, quienes resaltan en sus conclusiones, que los efectos del teletrabajo están asociado a las condiciones y medio ambiente de trabajo, produciendo molestias músculo-esqueléticas a nivel dorsal, lumbar, hombros, antebrazo, dedos y alteraciones visuales como ardor, visión borrosa, ojo seco, ojo rojo asociadas al tiempo frente a la pantalla y mala iluminación.^(7,8,9,10,11,12,13)

Sobre el impacto psicológico producto del teletrabajo, autores como Herrera⁽¹⁴⁾, Barraza-de-Capriles⁽¹⁵⁾ y Méndez⁽¹⁶⁾ identificaron en sus investigaciones sintomatología como agotamiento y la ansiedad producto del choque de roles laborales con los familiares y el aislamiento psicológico; el trastorno psicosocial por sobrecarga de trabajo, estrés, ansiedad, conflicto trabajo-familia, aislamiento social, angustia; trastornos de pánico y de depresión, todos relacionados a la falta de protección legal en lo laboral.^(17,18,19,20,21,22)

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la presente investigación abordó la experiencia de teletrabajadores de una farmacia durante la pandemia por la COVID-19, a través del análisis de las representaciones sociales presentes en el discurso de sus relatos, en cuanto a los elementos organizacionales, condiciones y medio ambiente de trabajo como la salud auto-percibida en el ejercicio de su trabajo.^(23,24,25,26)

MÉTODOS

La presente investigación se realizó dentro del paradigma post-positivista, enfoque cualitativo, método fenomenológico hermenéutico, nivel exploratorio/descriptivo. Este estudio se realizó en una farmacia ubicada en el Estado Aragua, Venezuela, durante el año 2022 y principio del año 2023.

El procedimiento se realizó cumpliendo con los siguientes pasos: se utilizó la técnica del guion de entrevista individual focalizada en profundidad, la misma se realizó a través de la aplicación telefónica Voice Recorder®. Para la recolección de datos se utilizó un diario de campo, en donde se plasmó la información más relevante dada por las y los informante claves, contó con la participación de tres teletrabajadores del área administrativa de la referida farmacia; una vez realizada las entrevistas bajo una serie de preguntas orientadoras, se transcribieron sin omitir ninguna información textual, la cual fue asentada en el diario de campo. Luego de realizar la limpieza de la información, se ordenaron las transcripciones para obtener un relato continuo, coherente y libre de redundancias e irrelevancias.

La codificación axial utilizada, ocurrió alrededor de un eje central: la percepción de los teletrabajadores sobre la organización, condiciones, medio ambiente de trabajo y salud auto-percibida durante la pandemia por la COVID-19 y a partir de este eje central que se rastreó en los discursos se fue desarrollando el corpus temático. Luego se procedió a la categorización y análisis de la información, la cual fue triangulada desde los aportes de los antecedentes del tema tratado, la información de las y los informantes claves para emitir las consideraciones finales. A los efectos de identificación de los aportes surgidos de este análisis, se codificó por medio de números.

Se dio cumplimiento de las consideraciones bioéticas a través de la firma del consentimiento informado. Se les explicó a los teletrabajadores los propósitos, la metodología y los beneficios que se obtendrían con el estudio. Una vez aclaradas las dudas, se procedió a entregar la invitación a participar en la investigación y la solicitud del consentimiento informado, mediante el cual se les garantizó la confidencialidad de la información suministrada. Al recibir las cartas de consentimiento informado firmadas, se les realizó las entrevistas individuales focalizadas en profundidad. Se respetó los siguientes principios establecidos en el Código Venezolano de Bioética y Bioseguridad⁽¹⁴⁾: principio de responsabilidad, principio de no maleficencia, principio de justicia, principio de beneficencia, por último, se respetó el principio de autonomía.

RESULTADOS

La organización para teletrabajar: Percepción de los aspectos organizativos y funcionales

El teletrabajo, tal como cita Méndez⁽¹³⁾ denota una tendencia sostenida hacia la digitalización transformacional, donde es necesario mejorar y crear competencias en materia de trabajo remoto, autoaprendizaje permanente y organización personal de los tiempos. A pesar de ser grandes desafíos, son necesarios para evitar alteraciones físicas y mentales, además de mejorar el proceso remoto, es importante dar visibilidad a los teletrabajadores dentro de la estructura de la organización y la cultura organizacional, además de definir los alcances y expectativas lo más claro posible, delimitando funciones y desempeño.

Por tanto, organizar es parte de toda gestión administrativa incluyendo la gestión en Salud y Seguridad

en el Trabajo, donde existen protocolos para todo tipo de cambios y nuevas formas de realizar el trabajo de forma segura y eficiente; sin embargo, tal como lo considera Barraza-de-Capriles⁽¹²⁾ “para aquellos sectores que incursionaban por primera vez dentro del teletrabajo, la capacitación fue un desafío necesario, ya que se generaban cambios drásticos tanto en el teletrabajador como en su alrededor”.⁽¹²⁾

Sobre esto nos hablaron los informantes claves:

“Yo no sabía y aún no sé cómo trabajar desde mi casa, para mí es difícil, trabajar, cocinar y atender a los chamos,...tengo más problemas en mi vida privada, no tengo mucho tiempo libre y se me exige más horas...” (S1)

“... nada fue planificado, por lo rápido de la cuarentena y como somos farmacia no hubo cierre” (S2)

“con la inexperiencia y el descontrol uno se desorganiza y termina trabajando más de lo normal, yo trabajo hasta 14 horas a veces...” (S2)

Lo relatado por las voces de los informantes claves parte de una realidad y experiencia similar entre cada uno, aun teletrabajando en lugares y de formas distintas, relacionados incluso con lo expresado por Tomasina et al.⁽¹⁵⁾, que “el hecho de combinar el ámbito familiar y el laboral da lugar a la invasión o “contaminación” del trabajo remunerado de los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal y familiar generando múltiples tensiones”. Sin dejar a un lado, la preparación y capacitación para el teletrabajo en cualquiera de sus dimensiones, donde además con inexperiencia, poca planificación, descontrol y desorganización; pueden verse más errores y riesgos al ejercerlo.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo: Conociendo dónde y con que trabaja

Las condiciones y medio ambiente de trabajo son sin duda, según Méndez⁽¹³⁾, parte fundamental de todo tipo de proceso de trabajo, de ellas depende no sólo el carácter ergonómico sino posibles alteraciones a la salud tanto del aparato osteomioarticular como el disconfort, las condiciones mínimas que se debe evaluar parten de: la iluminación, la temperatura ambiental, el ambiente sonoro, la conexión con internet, cobertura telefónica, el espacio físico, mecanismos de extinción de incendio, material de primeros auxilios, material y herramientas de trabajo además que garantizar un mobiliario ergonómico que evite dolores físicos, establecer normativa para el buen uso del computador, silla, monitor.

Sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, los informantes claves relataron:

“...la silla donde trabajo no tiene espaldar ni los brazales, se me hace incómodo trabajar con ella, uso la mesa del comedor para estar cerca de la cocina y trabajar/cocinar al mismo tiempo; además de que no tengo aire acondicionado...” (S1)

“trabajo a veces en la cama o en el mueble de la sala porque no tengo una silla, tampoco tengo escritorio, aparte de que mi laptop es muy lenta y pequeña, entonces hace que doble mucho la cabeza y tarde más en sacar el trabajo...” (S2)

“el aire acondicionado se me daño, no tengo escritorio, pero trabajo en la mesa, cerca de la puerta y la bulla de los niños, los carros y los animales, porque me desconcentra, tengo que tener audífonos puestos y ya me duelen las orejas, sin hablar de la silla de madera que uso” (S3)

Estos relatos son de hecho afirmados por Méndez⁽¹³⁾, al mencionar que la empresa estudiada “se mantenía con altas exigencias laborales de rendimiento sin tener las condiciones de mobiliario, infraestructura y servicio en el hogar”.

Las manifestaciones a la salud: Alteraciones físicas y psicosociales, producto de teletrabajar.

Los procesos de la vida laboral, tal como afirma Rappaccioli et al.⁽⁸⁾, usualmente se presentan como ciclos, algunos buenos y satisfactorios y otros marcados por errores repetitivos, lo que si es cierto es que los ciclos erróneos generan consecuencias. En el caso de teletrabajo, todo parte de un inicio organizado, pero de no ser eficiente, es probable que se desarrolle factores de riesgo dado a las condiciones y medio ambiente de trabajo inadecuadas generando alteraciones a la salud; además el autor menciona: “el teletrabajo ha sido una opción novedosa para las grandes y pequeñas empresas, sin embargo, con el pasar del tiempo se ha visto un aumento del número de consultas médicas e incapacidades por enfermedades directamente relacionadas con el teletrabajo”.

Los informantes claves develaron lo siguiente:

“Aparte de haber aumentado mucho de peso, el dolor en la espalda y en los hombros, más fuerte en el hombro derecho y el cansancio en la vista, mentalmente me siento estresada, cansada y sin motivación” (S1)

“me duele mucho el cuello, la espalda y la cintura, los ojos a veces me arden mucho y veo borroso, sobre todo cuando trabajo más de 12 horas sin descanso...” (S2)

Los relatos coinciden con los hallazgos de Méndez⁽¹³⁾, donde se menciona que a causa de que las empresas coincidieron en no garantizar a los teletrabajadores, mobiliarios ergonómicos, ni manuales para orientar a los teletrabajadores sobre el uso adecuado del mobiliario y la computadora, los entrevistados manifestaron alteraciones a la salud como dolor de espalda, a nivel cervical y manguito rotador.

Además de ello, lo relatado por los informantes claves también es afirmado por la investigación de Rapaccioli et al.⁽⁸⁾ al mencionar que la implementación del teletrabajo de forma abrupta evidencia grandes repercusiones como: la alteración del ciclo del sueño, aumento de peso, trastornos digestivos, dolores musculares, entre otras. Siendo de igual forma significativos en el área psicosocial, ya que, a pesar de que el teletrabajo provee una mayor flexibilidad de horario, también hace que resulte difícil limitarlo a las horas laborales estipuladas, causando efectos negativos en la salud mental.

En suma, los hallazgos de Barraza-de-Capriles⁽¹²⁾ son igualmente convergentes ante factores psicosociales laborales del teletrabajo, donde “las limitaciones dejan entrever posibilidades de conflicto potencial a nivel personal: aislamiento, solapamiento de espacios familia-trabajo, sobrecarga de trabajo, no ejercer necesariamente la profesión que se estudió, y la ausencia de protección social en Venezuela”.

CONCLUSIÓN

Implementar un trabajo remoto es un proceso que debe realizarse bajo los principios de la gestión administrativa, donde el Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Comité de Seguridad Laboral así como el patrono y el trabajador, participen de forma activa y conjunta para garantizar un proceso óptimo bajo unas condiciones y medio ambiente de trabajo seguro. Es cierto que la pandemia por la COVID-19 trajo consigo la necesaria cuarentena social obligatoria, la cual no dio pie al tiempo, a la organización ni a las evaluaciones necesarias para realizar teletrabajo sin afectar la salud; sin embargo, la misma no puede ser excusa su correcta implementación.

Ahora bien, resulta una realidad visible, el no poder comparar los efectos del teletrabajo antes de la pandemia por la COVID-19 con su implementación posterior; el cese de la escolaridad, el aumento de trabajo remoto sin condiciones, las largas jornadas de trabajo sin miras al exterior y el constante miedo por sobrevivir a una amenaza latente, constante y real de como un virus cambio el enfoque y la manera de teletrabajar, al menos por 2 años, pero dejó grandes enseñanzas ante el organizar, trabajar y sentirse mejor, lo cual sólo es posible a través de una buena gestión en salud ocupacional. En general, aunque la adaptación al teletrabajo suele ser fácil y se produce muy rápidamente, se dan ciertas dificultades que tiene que ver con las tres esferas implicadas; la organización, el trabajador y el contexto familiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, guía práctica. Ginebra: 2020.
2. Carrasco-Mullins R. (2021). Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. Revista Frecosapiens. 2021; 4(2): 1-9.
3. Acosta RH. Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022;2:61. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202261>
4. Ron M, Escalona E. Teletrabajo y auto-percepción de dolor músculo-esquelético en tiempos de Covid-19. Caso empresa venezolana. Revista Salud de los Trabajadores. 2022; 30(1): 151-162.
5. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas. Editores: Costa rica; 2018.
6. Organización Internacional del Trabajo. C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Ginebra: Autor. 1996. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
7. Gonzalez-Argote J. Use of virtual reality in rehabilitation. Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria. 2022;2:24. <https://doi.org/10.56294/ri202224>
8. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005, 26 de julio). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236, Julio 26, 2005
9. Garay Pardo RA, Parra RA. Factores Psicosociales Extralaborales que afectan al personal de enfermería del Hospital General de Agudos Parmenio Piñero. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022;2:96. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202296>
10. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el teletrabajo. Urge proteger la salud

de quienes trabajan a distancia. (Comunicado de prensa digital). Ginebra: Autor. 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836151/lang--es/index.htm

11. Rappaccioli R, Hernández F, Zamora A. Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. Revista Médica Sinergia. 2021; 6(2). <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110>
12. Corrales Pérez R. Impacto de las lesiones domésticas en la salud pediátrica: una perspectiva epidemiológica. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2022;1(2):30. <https://doi.org/10.56294/sctconf202230>
13. Veliz Moreno Z, Núñez Ravelo E, Arencibia Llanes L, Suarez Castillo IE, Contreras Tamargo Y. Anxiety, depression and coping strategies in convalescent Covid-19 patients. Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria. 2022;2:10. <https://doi.org/10.56294/ri202210>
14. Tejada Becerra C, Reyes zuluaga L. Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2021; 11(1): 38-45.
15. Sánchez-Toledo A. Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Revista Asoc Espec Med Trab. 2021; 30(2): 244-264.
16. Calzada Iglesias T, García Lores R, Rodríguez Gutiérrez JG, Relova Crespo A, Marin Suárez LE. El tabaquismo como problema de salud. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2022;1(3):307. <https://doi.org/10.56294/sctconf2022307>
17. Tomás Portales Y, Rodríguez Díaz O, Hernández Díaz ER, Álvarez Rosales Y, Dopico Álvarez M. Emotional manifestations and perceived social support in elderly adults in the face of the impact of Covid-19. Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria. 2022;2:13. <https://doi.org/10.56294/ri202213>
18. Trovat Ascanio V, Ron M, Hernández-Runque E, Sánchez-Tovar L, Hernández J, Jiménez M. Trabajadores con discapacidad y significación del proceso Salud-Trabajo. Visibilizando claves para la prevención. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022;2:224. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022224>
19. Herrera J. Impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el teletrabajador. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 2021; 9(0):250-71.
20. Barraza-de-Capriles M. (2021). Teletrabajo: más que una modalidad laboral del siglo XXI. Revista Estudios Culturales. 2021; 14(28): 136-144.
21. Méndez Rivas B. (2021). Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas. [Internet]. 2021. <http://www.conatel.gob.ve/wp-content/uploads/2021/06/PANORAMA-ACTUAL-DEL-TELETRABAJO-EN-VENEZUELA-INVESTIGADORA-BETHY-MENDEZ.pdf>
22. Ministerio de Ciencia y Tecnología/Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología. Código de bioética y bioseguridad. Caracas: MCT/FNCT; 2002. <https://antoniorondonlugo.com/wp-content/uploads/2007/06/bioetica.pdf>
23. Gonzalez-Argote J. Sleep Quality: A Key Factor in the Physical and Mental Recovery of Medical Students. Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria. 2022;2:21. <https://doi.org/10.56294/ri202221>
24. Moya TE, Sánchez Zurita MA. Hábitos de vida de sobrepeso y obesidad en el período de pandemia por COVID-19. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022;2:85. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202285>
25. Cachi NN, Valdés Rojas JC. Factores psicosociales en la gestión estratégica en el personal de enfermería del Hospital Dr. Joaquín Castellanos. Salud, Ciencia y Tecnología. 2021;1:30. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202210>
26. Tomasina F, Pisani A. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2022;

FINANCIACIÓN

No existe financiación para el presente trabajo

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de interés

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: José Niazoa, Ariel Pérez-Galavís, Misael Ron, Carmen Rodríguez-Martínez, Wendy Cardoza.

Investigación: José Niazoa, Ariel Pérez-Galavís, Misael Ron, Carmen Rodríguez-Martínez, Wendy Cardoza.

Metodología: José Niazoa, Ariel Pérez-Galavís, Misael Ron, Carmen Rodríguez-Martínez, Wendy Cardoza.

Administración del proyecto: José Niazoa, Ariel Pérez-Galavís, Misael Ron, Carmen Rodríguez-Martínez, Wendy Cardoza.

Redacción-borrador original: José Niazoa, Ariel Pérez-Galavís, Misael Ron, Carmen Rodríguez-Martínez, Wendy Cardoza.

Redacción-revisión y edición: José Niazoa, Ariel Pérez-Galavís, Misael Ron, Carmen Rodríguez-Martínez, Wendy Cardoza.