

El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores

Teleworking and its impact on worker stress

Victoria Judith Chuco Aguilar¹

¹Doctoranda en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Maestra en Dirección de Empresas Globales. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0693-6964>
Email: victoria.chuco@unmsm.edu.pe

Recepción: 11/12/2020. Aceptación: 16/02/2021. Publicación: 30/06/2021

RESUMEN

El efecto del teletrabajo en los trabajadores es un tema de discusión hoy en día. Por esta razón, el principal objetivo de esta investigación es determinar si el efecto del teletrabajo es una causa de estrés y si este efecto es visto de manera diferente por género.

Esta investigación aborda los aspectos teóricos relacionados al teletrabajo, su origen, clasificación, beneficios, desventajas y aspectos que afectan al género femenino cuando labora bajo esta modalidad. De otro lado, se desarrolla el estrés laboral, las fuentes del estrés y niveles de respuesta. Los resultados muestran que, si bien el teletrabajo trata de promover la cercanía con el hogar y reducir así el estrés, el efecto en el personal que realiza sus labores mediante el teletrabajo aumenta sus niveles de estrés.

Este trabajo también muestra que las mujeres tienen más posibilidades de hacer teletrabajo, ya que hoy en día las mujeres también realizan trabajo remunerado con el no remunerado. Esta

combinación de trabajo y vida familiar lleva a un efecto negativo del teletrabajo en las mujeres y a un mayor estrés en las mujeres que en los hombres.

Palabra clave: Teletrabajo, estrés, trabajadores.

ABSTRACT

The effect of telework on workers is a topic of discussion today. For this reason, the main objective of this research is to determine whether the effect of teleworking is a cause of stress and whether this effect is viewed differently by gender.

This research addresses the theoretical aspects related to telework, its origin, classification, benefits, disadvantages and aspects that affect women when working in this modality. On the other hand, it develops the work stress, the sources of stress and response levels. The results show that, although teleworking tries to promote closeness to home and thus reduce stress, the effect on the staff who carry out their tasks through teleworking increases their stress levels.

This work also shows that women are more likely to do telework, as women now also do paid work with unpaid work. This combination of work and family life leads to a negative effect of teleworking on women and to more stress for women than for men.

Key Words: Telecommuting, stress, workers.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es un tipo de trabajo que permite el uso de las TICs desde el lugar de residencia habitual o desde otros lugares remotos fuera de las oficinas de la organización. A pesar del gran número de estudios realizados hasta la fecha, el efecto del teletrabajo en el estrés de los trabajadores hoy en día sigue siendo cuestionable e incierto. Mientras que algunas personas asumen que el teletrabajo es positivo y reduce el estrés al ofrecer una mayor flexibilidad, una mayor confianza en sí mismo y un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, otros autores señalan que el teletrabajo tiene consecuencias negativas y causa estrés, debido a los conflictos laborales, la sobrecarga de demandas de

trabajo y familia, así como el aislamiento social.

Además, hay que tener en cuenta que las mujeres también dedican mucho tiempo no sólo al trabajo remunerado, sino también al trabajo no remunerado. El trabajo no remunerado incluye el cuidado de los niños y las tareas domésticas, por lo que se supone que tiene un efecto diferente en las mujeres, creando una mayor cantidad de estrés y distracción continua debido a este excedente de trabajo.

Las personas que experimentan estrés se sienten menos motivadas, menos activas. Las personas estresadas suelen estar más distraídas, irritables, con dificultades para relajarse y concentrarse, e incapaces de participar en el trabajo (Montero Granthon, 2010).

Los efectos del teletrabajo aún no se han evidenciado de manera concluyente debido a que ésta modalidad tiene reciente uso en el contexto del aislamiento social debido a la pandemia del Covid-19. Como consecuencia de esta emergencia sanitaria, muchas personas en todo el mundo se han visto obligadas a hacer teletrabajo sin ninguna

experiencia y práctica previas. Aunque el teletrabajo puede permitir la conciliación trabajo - familia, también existen preocupaciones respecto a las dificultades que se presentan respecto al estrés que se ven expuestos los trabajadores mediante esta modalidad.

Finalmente, es necesaria hacer una reflexión sobre la distinción de género en el teletrabajo. Las mujeres combinan el trabajo remunerado con el no remunerado, pues pasan tiempo a cargo de labores domésticas y de su centro de labores. Por ese motivo, se cree que el teletrabajo afecta a hombres y mujeres de forma diferente.

DESARROLLO

El teletrabajo

El teletrabajo, consiste en el trabajo realizado fuera del lugar de labores y se caracteriza por el uso de las TICs (Culqui Fernandez y González Torres, 2016). El teletrabajo se suele denominar contrato flexible (Rosas, 2004; Suñé Llinás, 1998) para labores que se realizan desde lugares fuera de los locales físicos de la organización que no

tienen una interacción comercial directa, sino que trabajan a través de las TICs.

Gallusser (2005) describe el teletrabajo como una forma descentralizada de trabajo que puede realizarse desde el hogar, pero también en el trabajo, los aeropuertos, los bares y otros lugares, donde la Internet y los dispositivos móviles están vinculados. Es importante recordar que el término se aplica a la completa versatilidad del teletrabajo.

Origen del teletrabajo

La llegada de las TICs ha permitido el acceso directo a la información desde diversos puntos de acceso distintos a los de la ubicación física de la organización. El término telecommuting fue acuñado por Jack Nilles en 1973 como medida alternativa para evitar problemas de tráfico y consumo de energía al acercar el trabajo al hogar (Fernández Licciardi, 2010; Vargas Raschio, 2010).

En la década de los 90, el desarrollo las telecomunicaciones comenzaron a desempeñar un papel importante a través de los teléfonos

celulares, las computadoras y las aplicaciones de teletrabajo.

Formas de teletrabajo

Dependiendo del lugar donde se realiza, Gallusser (2005) clasifica las formas de teletrabajo:

- Teletrabajo en el domicilio: requiere la presencia del personal en casa, la comunicación con los superiores pueden ser utilizados a través de medios electrónicos.
- Teletrabajo móvil: realizado en cualquier lugar del mundo y a cualquier momento, en sitios como: bares, aeropuertos, hoteles, etc.
- Telecentros: realizado en ubicaciones fuera de las instalaciones de la organización, por ejemplo, a través de telecentros.
- Multi-localización: fijo y ocasionalmente desplazándose en diferentes lugares. Por lo tanto, varios lugares están disponibles y parecen cambiar entre ellos. Los ingenieros son un ejemplo de ello.

Beneficios del teletrabajo

El teletrabajo es visto por las empresas y los individuos como una forma de aumentar la eficiencia, al tiempo que permite la conciliación familia – trabajo, a través del uso de las TICs (Culqui Fernandez y González Torres, 2016; Ripani, 2020).

Flexibilidad

Osio Havriluk (2010) señala que el teletrabajo disminuye el estrés y aumenta la eficiencia por debido a su flexibilidad. La flexibilidad también permite a los trabajadores a tomar sus propias decisiones y a hacer un seguimiento de las actividades a realizar y el tiempo de trabajo (Agudo Moreno, 2014). Asimismo, la flexibilidad del teletrabajo permite a los trabajadores ser más eficientes, tener un mayor grado de identificación con la organización y mejorar el trabajo en equipo (Sánchez, Pérez, de Luis Carnicer y Jiménez, 2009).

Autonomía

La autonomía es un factor clave que influye positivamente en los trabajadores, lo que les permite una mayor libertad para coordinar y decidir

(Faya Salas, Venturo Orbegoso, Herrera Salazar y Hernández Vásquez, 2018). La autonomía no sólo repercute positivamente en la vida laboral, sino que también ayuda a mejorar la participación en la organización.

Ausencia de distractores

De acuerdo a Silva Tarrillo, Carrasco Malpartida y Vega Rubio (2018) la ausencia de distractores es un factor positivo del teletrabajo. Esta situación permite al personal optimizar su tiempo, lo que asegura que los empleados no se estresen por continuas perturbaciones, aumenten su satisfacción laboral y motivación.

Respecto a la personalidad y las habilidades del individuo, hay que subrayar la importancia de las habilidades, características y destrezas necesarias para realizar el teletrabajo de manera eficiente. Algunas de las características requeridas para el teletrabajo son la autodisciplina, la capacidad de trabajar por cuenta propia y flexibilidad en el manejo de tiempo (Saco Barrios, 2007).

De acuerdo a Gaete Quezada (2018) el teletrabajo favorece la conciliación familia – trabajo, debido a que se puede incorporar la vida personal en el trabajo. Esta facilidad reduce el estrés y aumenta la calidad de vida. Además de tener ventajas familiares como la simple combinación de necesidades o pasar más tiempo con la familia.

En resumen, hay razones por las que hay efectos positivos entre las teletrabajo y el estrés, como la flexibilidad, autonomía, ausencia de distractores y permite la conciliación familia - trabajo. Sin embargo, también hay aspectos negativos a considerarse.

Desventaja del trabajo

Este capítulo se refiere a las variables del teletrabajo que influyen negativamente en los trabajadores.

Conflicto familia-trabajo

Estar en casa todo el tiempo y depender en gran medida de las TICs para poder realizar las actividades del trabajo, impide hacer una separación entre la vida familiar y laboral. Cuando se trata de combinar el trabajo con las

actividades cotidianas, equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, desde una sola ubicación física, se vuelve una tarea más que complicada y puede dar lugar a múltiples problemas, como el estrés, la ansiedad, el cansancio físico y la fatiga mental.

En ese sentido, Ferreyra y Ocampo (2020) plantean el derecho a desconexión como medida correctiva a fin de equilibrar el tiempo de trabajo con el tiempo de ocio, la salud ocupacional y evitar el estrés. Uno de los países pioneros en este tipo de normas es Francia al plantear la Loi El Khomri, en 2016 (Colorado, 2017). Posteriormente, en 2018, España hizo lo mismo mediante la Ley 3/2018 (Pérez Campos, 2019). Recientemente, en Perú, mediante DU N°127-2020, también se reconoce este derecho.

Ambigüedad de rol

De acuerdo a Rubbini (2012) se generan amplios márgenes de incertidumbre en el trabajador cuando hay ausencia de conocimiento y claridad sobre su rol y tareas. Esta situación se agrava cuando existen problemas de conexión. Asimismo, Tapasco-Alzate y

Giraldo-García (2020) reportan las dificultades de gestión en los directivos, respecto a la resistencia al cambio y el temor a la incertidumbre.

Dificultades tecnológicas

El teletrabajo presenta complicaciones o incluso dificultades cuando hay dificultades tecnológicas. Dentro de estas dificultades, Vialart Vidal (2020) destaca las fallas en la conectividad. Como medida preventiva de estas dificultades, Tapasco-Alzate y Giraldo-García (2020) plantean prácticas como monitorear el trabajo y utilizar el almacenamiento en la nube.

Disminución de la comunicación

Pulido, López y Martín (2006) encontraron que el teletrabajo tiene una influencia en la disminución de la comunicación informal debido a una menor interacción personal. A consecuencia que el trabajo es realizado de manera remota hay una pérdida de interacción personal que puede provocar una menor conexión personal y una sensación de aislamiento social.

El teletrabajo de acuerdo al género

El efecto del estrés en los trabajadores de acuerdo al género se pone de manifiesto cuando se hace la distinción entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

Trabajo no remunerado

De acuerdo a Sanchis, E. (2005) se entiende por trabajo no remunerado el tiempo dedicado a las tareas domésticas. Las horas que dedican las mujeres a actividades no remuneradas tienen carácter más permanente en comparación a los hombres.

La OIT señala que una determinante importante de desigualdades de género es el reparto desigual de horas de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, lo cual tiene consecuencias en la armonización entre la vida familiar y laboral.

Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2008) argumentan que las mujeres toman la decisión de laborar mediante la modalidad del teletrabajo para aumentar su calidad de vida, pasar más tiempo con su familia y organizar sus tiempos.

El trabajo desde el hogar también se asocia con las facilidades que permite, ya que puede satisfacer las necesidades del trabajo y la familia, para las mujeres, que deben cuidar de sus hijos y personas mayores. Por eso el teletrabajo proporciona una forma más segura para que las mujeres logren un equilibrio entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Así pues, las mujeres también pueden ser consideradas el teletrabajo como una especie de ventaja porque pueden beneficiarse de la flexibilidad que ofrece.

Estrés laboral

De acuerdo a Ayuso Marente (2006) el estrés laboral es el “desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo”

Quispe Flores (2019) menciona las causas clave de estrés laboral tales como las características del lugar de trabajo, la posición del empleado dentro de la empresa, las oportunidades de ascenso, los factores organizativos, y el conflicto familia - trabajo. También se pueden encontrar otras cuestiones como: la transición, la falta de flexibilidad, los

recortes de personal, los abusos, las disputas entre empleados, el exceso de carga de trabajo, el cambio de horario y las largas jornadas de trabajo (Comisión Europea, 1999).

Las altas demandas de trabajo causan un estrés continuo en las personas, lo que repercute en su salud. Las exigencias del lugar de trabajo se entienden como requerimientos del trabajo y las competencias del trabajador se entienden como la habilidad y la capacidad de la persona para cumplir esos requerimientos (Palmar y Valero, 2014). Por lo tanto, el estrés laboral surge como respuesta a la presión que sufren los empleados, la cual no se corresponde con sus habilidades y recursos (Griffiths, Leka y Cox, 2004).

El estrés tecnológico o tecnoestrés es una forma de estrés que va en aumento y al que se refieren los usuarios que utilizan las TICs de manera regular (Alfaro de Prado Sagrera, 2009). De otra parte, Quintero-Corzo, Munévar-Molina y Munévar-Quintero (2015) lo describen como una enfermedad moderna.

Según González Ramírez y Hernández (2006) la teoría transaccional

del estrés indica que se requiere de la interacción entre los requerimientos del mundo exterior, la respuesta del individuo y la interacción entre ellos.

Fuentes del estrés

A nivel ocupacional: Los niveles de estrés pueden diferir según el estado de la persona y el entorno (Villa Juárez Jiménez, 2020). Si se cumplen los requerimientos del entorno laboral, la situación no genera estrés, pero si los requerimientos del trabajo no coinciden con la experiencia y las habilidades de las personas, el trabajo será estresante. Cuando las competencias del trabajador no están armonizadas con los requerimientos del trabajo, se producen tensiones y conflictos. Estos conflictos también pueden darse entre las funciones del trabajo y las expectativas laborales (Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid, 2013).

- El nivel de demanda: el estrés surge cuando los trabajadores están sometidos a un alto nivel de exigencia y están controlados en lo más mínimo (Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid, 2013).
- El nivel de relaciones sociales: si

los esfuerzos e incentivos del empleado no son reconocidos, se producirá estrés y afectará su salud. Bajo esta situación, el trabajador no ve ninguna valoración de su esfuerzo ni lo ve materializado a través de bonificaciones o ascensos. A lo antes señalado, también se suma el excesivo control y crítica del superior (Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid, 2013).

García-Moran y Gil - La Cruz (2016) añaden factores adicionales como el conflicto en la toma de decisiones, el grado de responsabilidad, la monotonía, la situación laboral y las disputas familiares. Asimismo, Camacho Ramírez y Mayorga (2017) enumeran dentro de los factores de estrés psicosociales: el exceso de control, oportunidades de promoción restringidas, conflicto entre los trabajadores, malas condiciones de trabajo y falta de seguridad en el trabajo, exceso de trabajo y bajo apoyo familiar.

Niveles de respuesta al estrés laboral

Los niveles de afrontamiento o respuesta a las situaciones estresantes son distintos en cada persona, debido a

que no se verán afectadas de la misma manera (Naranjo Pereira, 2009). El estrés es percibido por cada persona de manera diferente. Existen respuestas positivas o negativas al estrés laboral.

Respuesta positiva

Es una respuesta positiva y adaptativa, el estrés motivará al individuo a estar alerta, reaccionará rápidamente y buscará las soluciones necesarias para superar las dificultades que le permitan lograr los objetivos fijados (Rivas Ponce, 2019).

Respuesta negativa

Tiene un efecto en la salud del trabajador, se prolonga por más de un mes y se intensifica con el transcurso del tiempo. Algunos de los efectos negativos del estrés en los trabajadores son: desmotivación, fatiga, pérdida de capacidad de decisión e igual desilusión con baja productividad y rendimiento. Por último, también deben enumerarse los trastornos mentales causados por el estrés, como la ansiedad y la depresión, el abuso del alcohol y los trastornos cardiovasculares o gastrointestinales (Rivas Ponce, 2019).

El resultado del estrés severo, se traduce en el síndrome de agotamiento más conocido como burnout (Castillo Ramírez, 2001). Maslach (2001) añade que éste síndrome tiene reacciones negativas, insensibles y apáticas que disminuyen la calidad del trabajo. Este es uno de los síntomas del estrés que hace que las personas se sientan cansadas y débiles sin energía para afrontarlo (Palacios Sánchez, 2019).

CONCLUSIONES

Cabe destacar la plena adaptabilidad del teletrabajo a las dinámicas condiciones de trabajo de la actualidad. En ese sentido, Gallusser (2005) destaca la descentralización, como atributo principal del teletrabajo. Por ello, el teletrabajo permite para mejorar la eficiencia a la vez que posibilita la conciliación trabajo familia mediante el uso de las TICs. Respecto a las ventajas del teletrabajo, tenemos la flexibilidad, la cual facilita en la toma de decisiones en las organizaciones. De otro lado, la autonomía, repercute en la cooperación de los colaboradores y toma de decisiones con mayor libertad.

Asimismo, la ausencia de distractores permite la optimización del tiempo y garantiza el compromiso la satisfacción laboral. Por último, por ello no menos importante, el teletrabajo permite la conciliación laboral y familiar a fin de pasar más tiempo con la familia.

No obstante, el teletrabajo tiene algunas desventajas, tal es el caso del conflicto entre la familia y el trabajo. De acuerdo a la revisión documental realizada no existe consenso entre los autores, pues Ferreyra y Ocampo (2020) establecen que el teletrabajo impide equilibrar el tiempo laboral con el familiar, lo cual podría incluso tener como consecuencia el estrés. De otro lado, la ambigüedad de rol señalada por Rubbini (2012) se traduce en carecen de información y claridad respecto a las tareas a realizarse. Adicionalmente, las dificultades tecnológicas dan inicio a una serie de complicaciones al momento de realizar las actividades laborales, aunque, tal como establecen Tapasco-Alzate y Giraldo-García (2020) el seguimiento del trabajo y el uso del almacenamiento en la nube pueden ser una medida preventiva de estas dificultades. Finalmente, la disminución

de la comunicación debido a la reducción de las interacciones personales es un aspecto a considerarse a fin de trabajar en ese sentido.

De acuerdo a la literatura estudiada, el estrés es producido por las enormes expectativas que tiene el trabajador, lo cual afecta su salud. En este mismo orden y dirección, Griffiths, Leka y Cox (2004) señalan que el estrés laboral proviene, por tanto, de la tensión que sufren los empleados, la cual no se corresponde con sus competencias y recursos. Esta definición debe ser contextualizada bajo una nueva modalidad de trabajo, la cual podría causar el estrés tecnológico o tecnoestrés, la cual de acuerdo a Alfaro de Prado (2009) es una forma creciente de estrés, que es aquejado con frecuencia por los usuarios de las TICs. Por consiguiente, es necesario que las organizaciones estén preparadas para hacer frente a esta problemática a través de jornadas de capacitación, debido a que los trabajadores están en proceso de adaptación de uso de las TICs, por lo que requieren adquirir las competencias digitales necesarias para realizar sus labores de manera adecuada.

En torno a las fuentes de estrés, tenemos el entorno laboral, descrito por Villa (2020), es decir, los niveles de estrés varían en función de las condiciones del trabajador y su entorno. El nivel de exigencia es también una fuente a considerar, pues en concordancia con Coduti et al. (2013) el estrés surge con mayor frecuencia en el caso de trabajadores con altos niveles de exigencia y menor control. Por último, el grado de vinculación social es una fuente a considerarse en el contexto del teletrabajo, pues si no se reconocen los esfuerzos realizados por el trabajador, podría causar estrés y hasta repercutir en su salud.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo puede tener una respuesta positiva o negativa por parte del trabajador, aspecto que debe ser tomado en cuenta al momento de plantear políticas satisfacción laboral. Por un lado tenemos la respuesta positiva al teletrabajo, la cual de acuerdo a Rivas (2019) se caracteriza por una respuesta constructiva y adaptativa a esta modalidad laboral, el estrés motivará al trabajador para superar los retos que se le presenten y buscar las soluciones para

lograr sus objetivos laborales. De otro lado, tenemos la respuesta negativa, aquella que de acuerdo a Rivas (2019) tiene un impacto en la salud del trabajador, se prolonga en el tiempo y se expresa a través de la desmotivación, el agotamiento, la falta de capacidad de decisión y baja producción y rendimiento.

BIBLIOGRAFIA

Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172-187.

Alfaro de Prado Sagrera, A. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/83843/ARTICULO.%20EstresTecnologico-3096343.pdf?sequence=1>

Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

<https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos, 20(40), 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Castillo Ramírez, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica, 17(2), 11-14. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152001000100004&script=sci_arttext

Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. Universidad Nacional de Cuyo, San Rafael, Mendoza. https://videlarrivero.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Colorado, L. D. N. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la

desconexión digital. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 49-57. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/download/1531/1131>

Comisión Europea. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la muerte?*. Luxemburgo: Comisión Europea. Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 11-13. https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Culqui Fernandez, A., & González Torres, A. (2016). *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/18823/19043>

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández Vásquez, R. M. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <http://200.37.102.150/bitstream/USIL/866>

[3/1/2018_Hernandez_Autonomia-del-trabajo-y-satisfaccion-laboral.pdf](https://www.scielo.org/pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000100006&script=sci_arttext)

Fernández Licciardi, A. (2010). *El teletrabajo entendido como régimen laboral en la Sociedad de la Información* (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.). http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0290_FernandezLicciardiA.pdf

Ferreyra, C., & Ocampo, C. V. (2020). *El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad*. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, (2), 131-144. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/212/185>

Gaete Quezada, R. (2018). *Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 81-100. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000100006&script=sci_arttext

Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario. La trama de la comunicación, 10, 405-421. <https://latrama.fcpolit.unr.edu.ar/index.php/trama/article/download/160/155>

García-Moran, M., & Gil - La Cruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona: Revista de la Facultad de Psicología, (19), 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

González Ramírez, M. T., & Hernández, R. L. (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. Ansiedad y estrés, 12(1). https://www.academia.edu/download/49242773/2006_teor%C3%ADa_transaccional_sx.des_bloqueado.pdf

Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. Ciencia & Trabajo, 11(32), 37-43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Montero Granthon, G. (2010). Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzman y Valle La Cantuta, Dirección Del Instituto de Investigación, Lima. Recuperado el, 15. <http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Revista educación, 33(2), 171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Las mujeres en el

trabajo. Tendencias de 2016
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Palacios Sánchez, B. M. (2019). Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(4).
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30374/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>

Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pérez Campos, A. I. (2019). La desonexión digital en España¿ Un nuevo

derecho laboral?. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (52), 101-124.
<http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/download/415/pdf>

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2008). Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas.
<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>

Pulido, J. C. R., López, F. J. M., & Martín, M. Á. R. (2006). Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 81.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/CESE0606110081A/9480>

Quintero-Corzo, J., Munévar-Molina, R. A., & Munévar-Quintero, F. I. (2015). Nuevas tecnologías, nuevas enfermedades en los entornos educativos. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 20(2), 13-26.
<https://www.redalyc.org/pdf/3091/309143>

500002.pdf

Quispe Flores, G. A. (2019). Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del instituto superior pedagógico de Arequipa 2019. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10257/UPquflga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ripani, L. (2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Factor Trabajo. BIF Mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Rivas Ponce, J. M. (2019). Estrés laboral y la práctica de autocuidado en el personal de enfermería (Bachelor's thesis, JIPIJAPA-UNESUM). <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1611/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2019-07.pdf>

Rosas, C. A. P. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. *Ius et veritas*, (29), 157-178. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iuse>

tveritas/article/download/11740/12309

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2012 La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual: Debates desde las ciencias sociales. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, 60, 325. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derchopucp/article/download/2954/2857>

Sánchez, Á. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, P., & Jiménez, J. V. (2009). Teletrabajo, flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa. *M@ n@ gement*, 12(1), 52-79.

Sanchis, E. (2005). Trabajo no remunerado y trabajo negro en España. *Papers: revista de sociología*, (75), 0085-116. <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n75/02102862n75p85.pdf>

Silva Tarrillo, W. N., Carrasco Malpartida, J. R., & Vega Rubio, J. G. (2018) El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Suñé Llinás, E. (1998). El teletrabajo. XI Encuentros sobre Informática y Derecho. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas y Aranzadi. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/248250.pdf>

Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1), 149-160. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext

Vargas Raschio, T. P. (2010). La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1614/VARGAS_RASCHIO_TINO_RESPUESTA.pdf?sequence=1

Vialart Vidal, M. N. (2020). Estrategias didácticas para la virtualización del proceso enseñanza aprendizaje en tiempos de COVID-19. *Educación Médica Superior*, 34(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412020000300015&script=sci_arttext&lng=en

Villa Juárez Jiménez, M. (2020). Influencia del estrés en la diabetes mellitus. *NPunto*, 3 (29), 91-124 <https://www.npunto.es/content/src/pdf-articulo/5f33c616db094art5.pdf>