



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Valenzuela Chávez, C. N., Anastacio Berna, V. M., y Chávez Vera, K. J. (2023). Teletrabajo en Lima: evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 1140-1159. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.17>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. Especial 10, 2023, 1140-1159
Julio-diciembre
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Teletrabajo en Lima: evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales

Valenzuela Chávez, Consuelo Nicole*
Anastacio Berna, Valery Michelly**
Chávez Vera, Kerwin José***

Resumen

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño y nivel no experimental correlacional, de tipo básica, en la que se empleó el método descriptivo; La población de estudio estuvo constituida por 1,760 individuos de cinco empresas, y para su representación se calculó una muestra estratificada compuesta por 383 participantes, se emplearon dos cuestionarios con alternativa de respuesta tipo escala de Likert para recopilar los datos. Se verificó la validez de los instrumentos a través del juicio de expertos y se obtuvo una sólida confiabilidad en ambos instrumentos. Los resultados mostraron que la mayoría de los teletrabajadores informaron un nivel bajo de satisfacción laboral, lo que indica una notable prevalencia de niveles bajos en el bienestar laboral. Las recomendaciones basadas en los hallazgos se derivarán para mejorar la satisfacción y reducir los riesgos psicosociales entre los teletrabajadores en Lima Metropolitana.

Palabras clave: teletrabajo; satisfacción laboral; riesgos psicosociales.

Recibido: 15.08.23

Aceptado: 04.10.23

* Egresada de la carrera de Administración y emprendimiento, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Email: consuelo.valenzuela@usil.pe

** Estudiante de la carrera de Administración y emprendimiento, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Email: valery.anastacio@usil.pe

*** Docente e investigador de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Email: kchavezv@usil.pe

Teletrabajo en Lima: Evaluación de Satisfacción laboral y Riesgos psicosociales

Abstract

The objective of the present research is to establish the relationship between job satisfaction and psychosocial risks experienced by teleworkers in the formal private sector of Metropolitan Lima. The research was developed under the quantitative approach, of design and non-experimental correlational level, of basic type, in which the descriptive method was used; The population of study was constituted by 1,760 individuals of five companies, and for its representation a stratified sample composed by 383 participants was calculated, two questionnaires with alternative of answer type Likert scale were used to collect the data. The validity of the instruments was verified through expert judgment and a solid reliability was obtained in both instruments. The results showed that the majority of teleworkers reported a low level of job satisfaction, indicating a notable prevalence of low levels of job well-being. Recommendations based on the findings will be derived to improve satisfaction and reduce psychosocial risks among teleworkers in Metropolitan Lima.

Keywords: telework; job satisfaction; psychosocial risks.

1. Introducción

El teletrabajo, como un fenómeno laboral en constante expansión, ha revolucionado la forma en que las personas que realizan sus actividades laborales en todo el mundo (Fernández-Lozano, 2023; Lalama-Franco et al, 2023) pero también algunos riesgos, como la difuminación de las fronteras entre la vida personal y la profesional, que puede ser fuente de conflictos. Este estudio analiza el conflicto entre la vida familiar y el trabajo (en ambas direcciones, siendo una práctica en constante expansión que ha cobrado aún más relevancia en los últimos años (Santiago, 2023). Este cambio en el paradigma laboral ha sido impulsado por avances tecnológicos, la necesidad de flexibilidad y la adaptación a circunstancias excepcionales, como la pandemia global (Santiago-Torner et al, 2023). En este contexto de

transformación, surge la necesidad de comprender a fondo cómo el teletrabajo afecta la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales de los trabajadores, un tema de vital importancia para la vida laboral moderna.

En el contexto específico de Lima Metropolitana, el teletrabajo se ha convertido en un tema de gran relevancia, dado el papel crucial que desempeña esta ciudad como centro económico y laboral en el Perú (Escobar, Salazar & Pantaleón, 2023). La implementación del teletrabajo en esta región no solo incide en la vida de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones significativas en las políticas laborales y la economía en general (Escobar et al, 2023; Mamani-Benito et al, 2022). Comprender la dinámica y los desafíos asociados con el teletrabajo en la ciudad se convierte en un factor crítico para las empresas, los trabajadores y

los formuladores de políticas laborales (Oviedo & Cala, 2023) Brasil y Argentina de 2019 a 2021. Esto para responder: (i, lo que justifica la necesidad de una evaluación exhaustiva de la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en este contexto laboral en constante evolución.

La investigación se justifica por la creciente adopción del teletrabajo y la necesidad de comprender su influencia en la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales de los trabajadores. Considerando que son aspectos cruciales en la vida laboral de quienes trabajan desde casa, y su estudio es fundamental para mejorar las políticas laborales y el bienestar de los empleados. En el contexto de Lima Metropolitana, un importante centro económico, esta investigación es relevante, ya que el teletrabajo se ha vuelto cada vez más común. Comprender sus efectos es fundamental para promover un entorno laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores en esta ciudad en constante cambio.

En el marco de esta investigación, se persigue el objetivo fundamental de establecer la relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana. Para profundizar la comprensión de esta asociación se establece como objetivos específicos: a) identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral experimentado por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana. b) conocer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout experimentado por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana. La presente información se adentra en cómo esta modalidad

laboral influye en la calidad de vida de los empleados en un contexto laboral en constante cambio. Para lograrlo, se plantea además como interrogante ¿Cómo la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana?

Finalmente, con base en lo antes señalado, se estableció la siguiente hipótesis general: existe correlación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana. Además de dos hipótesis específicas: a) Existe correlación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral experimentado por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana, b) Existe correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout experimentado por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana, es importante señalar que se aceptarán las hipótesis cuando el p-valor sea < 0.05 .

Este estudio contribuye a llenar un vacío en la literatura existente al abordar el impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en Lima Metropolitana, una región económicamente relevante y culturalmente diversa. Sus hallazgos ofrecerán una valiosa guía para la comunidad académica, así como para empresas y formuladores de políticas laborales, en la adaptación y mejora de las prácticas laborales en el contexto del teletrabajo en esta área, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

2. Teletrabajo

El teletrabajo, o trabajo a distancia, ha experimentado una notable evolución

a lo largo de las últimas décadas, impulsada por avances tecnológicos, cambios en las preferencias laborales y circunstancias excepcionales como la pandemia de COVID-19 (Pérez-Campdesuñer et al, 2023; Santiago-Torner et al, 2023). En su definición elemental, el teletrabajo se refiere a la práctica de realizar tareas laborales desde ubicaciones fuera de las oficinas tradicionales, aprovechando tecnologías de comunicación y conectividad (Oviedo & Cala, 2023; Peñarroja, 2023). Esta modalidad laboral ha evolucionado desde sus inicios, cuando se limitaba principalmente a trabajadores independientes y autónomos, hasta su adopción generalizada por parte de empleados de diversas industrias y empresas (Franco-López & Uribe-Gómez, 2022).

Este cambio ha transformado esencialmente la forma en que las personas abordan sus tareas laborales, brindando flexibilidad en términos de ubicación y horarios, lo que es esencial para comprender su relevancia en el mundo laboral contemporáneo (González-Mendoza & Calderon-Contreras, 2022). En el contexto global actual, el teletrabajo se ha convertido en una práctica laboral cada vez más relevante y se ha consolidado como una respuesta a desafíos económicos, tecnológicos y de movilidad. En Lima Metropolitana, una de las áreas metropolitanas más importantes de América del Sur, esta modalidad laboral también ha experimentado un crecimiento sustancial (Mamani-Benito et al, 2022; Santiago-Torner et al, 2023).

La adopción del teletrabajo en esta región se ha visto impulsada por la necesidad de adaptación a las condiciones cambiantes del mundo laboral y la infraestructura tecnológica

disponible (Tomasina & Pisani, 2022). Este contexto es fundamental para evaluar su relevancia específica en Lima Metropolitana y comprender cómo las tendencias actuales de esta práctica influyen en la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales de los empleados. Las tendencias actuales del teletrabajo en Lima Metropolitana incluyen su implementación en una variedad de industrias, desde servicios financieros y tecnología hasta educación y salud (Guayacán et al, 2022; Oviedo & Cala, 2023).

Los factores que impulsan la adopción del teletrabajo en esta región incluyen la necesidad de flexibilidad laboral, la mejora en la calidad de vida y la capacidad de acceder a talento laboral diversificado en un mercado competitivo (Molina & Roncancio, 2022; Peñarroja, 2023). Sin embargo, conlleva desafíos que deben abordarse, como el aislamiento social, la gestión del tiempo y la desconexión entre el trabajo y la vida personal. A medida que el teletrabajo se consolida en Lima Metropolitana, se plantea la pregunta crucial de cómo se relaciona con la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales de los empleados (Cockburn & Hurtado, 2021). Comprender estos aspectos es esencial para diseñar políticas y estrategias laborales efectivas que promuevan la satisfacción y mitiguen los riesgos psicosociales en un contexto laboral en constante evolución en Lima Metropolitana (Lalama-Franco et al, 2023; Mamani-Benito et al, 2022).

3. Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo

La satisfacción laboral es un concepto multifacético que hace

referencia a la percepción y el nivel de bienestar de los empleados en relación con su trabajo (Delgado et al, 2022; Hinojosa-López, 2022). En el contexto del teletrabajo, esto incluye cómo los colaboradores se sienten con respecto a sus tareas laborales, su entorno de trabajo y su relación con la organización para la cual trabajan. La satisfacción laboral no se limita únicamente a la dimensión emocional, sino que también abarca la percepción de la calidad de su trabajo y la capacidad de alcanzar sus metas laborales y personales (Céspedes et al, 2021; Guayacán et al, 2022).

Varios factores pueden influir en la satisfacción laboral de los teletrabajadores, estos pueden incluir el grado de autonomía laboral que poseen, la calidad de la comunicación con sus supervisores y colegas, la carga de trabajo y la percepción de equidad en las oportunidades de desarrollo. Identificar y comprender estos factores es crucial para desarrollar estrategias que puedan mejorar la satisfacción laboral de los teletrabajadores y reducir los riesgos psicosociales (Bòria-Reverter et al, 2012; Niazoa et al, 2022).

La satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo no solo afecta la percepción de los empleados sobre su trabajo, sino que también puede tener un impacto significativo en su bienestar emocional y en su productividad (Delgado et al, 2022). La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso de los empleados, la retención del talento y la calidad del trabajo realizado, esta comprensión es esencial para empresas que buscan optimizar el desempeño y el bienestar de sus trabajadores (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022; Guayacán et al, 2022).

El teletrabajo presenta desafíos y oportunidades únicas para la satisfacción

laboral. Los desafíos pueden incluir el aislamiento social, la dificultad para desconectar el trabajo o la falta de interacción cara a cara con colegas (Molina & Roncancio, 2022; Niazoa et al, 2022). Por otro lado, el teletrabajo también ofrece oportunidades, como la flexibilidad en la gestión del tiempo y la posibilidad de adaptar el entorno de trabajo a las preferencias individuales. Estos aspectos influyen directamente en cómo los teletrabajadores perciben su satisfacción laboral y su bienestar general (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022; Tomasina & Pisani, 2022).

La satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo desempeña un papel crítico en la prevención de riesgos psicosociales que los trabajadores pueden experimentar. Un alto nivel de satisfacción laboral suele estar relacionado con un mayor bienestar emocional y una mejor salud mental, lo que puede actuar como un amortiguador contra la aparición de riesgos psicosociales (González et al, 2014; Hinojosa-López, 2022). Los teletrabajadores que están satisfechos con su trabajo pueden estar más capacitados para lidiar con situaciones estresantes y desafiantes, lo que a su vez disminuye la probabilidad de desarrollar problemas psicosociales como el estrés crónico o la fatiga (Bellini, Fornara & Bonaiuto, 2015).

Por otro lado, la insatisfacción laboral en el teletrabajo puede ser un indicador temprano de riesgos psicosociales emergentes. La falta de satisfacción con la carga de trabajo, la percepción de falta de apoyo organizacional o el aislamiento social pueden ser señales de advertencia de problemas emocionales y de salud mental. Identificar estos factores es esencial para prevenir la aparición

de riesgos psicosociales y desarrollar estrategias de intervención efectivas (Guayacán et al, 2022).

Es importante destacar que la relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales es compleja y bidireccional. La insatisfacción laboral puede contribuir a la aparición de riesgos psicosociales, pero también es cierto que la presencia de riesgos psicosociales, como el exceso de trabajo o la falta de apoyo, puede llevar a una disminución de la satisfacción laboral (Cantón & Téllez, 2016; Delgado et al, 2022). Por lo tanto, un enfoque holístico que considere ambos aspectos es crucial para garantizar la salud y el bienestar de los teletrabajadores en el contexto del trabajo a distancia (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022).

4. Riesgos psicosociales en teletrabajadores

Los riesgos psicosociales en el contexto del teletrabajo se refieren a condiciones laborales y organizacionales que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores (Gutiérrez & Viloria, 2014). Estos riesgos pueden incluir factores de estrés, agotamiento, insatisfacción laboral y otros desafíos que se relacionan con la dimensión psicológica del trabajo (Ansoleaga et al, 2016; Pérez & Topa, 2016).

El estrés laboral, por ejemplo, es un riesgo psicosocial significativo y se relaciona con la presión excesiva en el trabajo, la falta de control sobre las tareas y la falta de apoyo social (Fernández-López et al, 2007; Pérez & Topa, 2016). El síndrome de burnout, o síndrome de desgaste laboral, es otro riesgo psicosocial que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución

de la realización personal en el trabajo (García et al, 2022). En el contexto del teletrabajo, estos riesgos pueden manifestarse de manera única debido a la falta de interacción física con colegas y la dificultad para desconectar del trabajo (Ansoleaga et al, 2016; Gutiérrez & Viloria, 2014).

El teletrabajo introduce desafíos específicos que pueden aumentar el riesgo de estrés laboral y síndrome de burnout (Pérez & Topa, 2016). La ausencia de interacción cara a cara con colegas y supervisores puede llevar a una sensación de aislamiento y falta de apoyo social, lo que puede contribuir al estrés (González et al, 2014; Guayacán et al, 2022). La dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal puede llevar a una sobrecarga de trabajo constante, lo que aumenta la probabilidad de estrés laboral. Además, la autonomía laboral puede resultar en una mayor presión para autogestionar el trabajo de manera eficaz, lo que, a su vez, puede aumentar el riesgo de agotamiento emocional. El teletrabajo, si no se gestiona adecuadamente, puede exponer a los trabajadores a estos riesgos psicosociales de manera más acentuada (González-Mendoza & Calderon-Contreras, 2022; Niazoa et al, 2022).

Los riesgos psicosociales en el teletrabajo pueden tener un impacto negativo en la salud mental y física de los teletrabajadores (Ansoleaga et al, 2016; Fernández-Prada et al, 2017). El estrés laboral crónico, por ejemplo, puede dar lugar a problemas de salud mental como el aumento de la ansiedad y la depresión. Además, el estrés puede contribuir a problemas de salud física, como el insomnio, la fatiga y la tensión muscular (Fernández-López et al, 2007; Pérez & Topa, 2016). El síndrome

de burnout, por su parte, puede manifestarse en síntomas físicos, como fatiga extrema y problemas de sueño. Estos efectos pueden influir en la calidad de vida de los teletrabajadores y afectar su capacidad para desempeñar sus funciones laborales de manera efectiva (García et al, 2022).

Este tipo de riesgos también pueden afectar la productividad y el desempeño laboral de los teletrabajadores. El estrés laboral crónico y el síndrome de burnout pueden disminuir la concentración, la motivación y la calidad del trabajo realizado (Franco-López & Uribe-Gómez, 2022; Gutiérrez & Vilorio, 2014). Los teletrabajadores que experimentan estos riesgos psicosociales pueden estar más propensos a cometer errores en su trabajo ya presentar una menor productividad en general. Además, el agotamiento emocional puede influir en la interacción con colegas y clientes, lo que puede tener un impacto negativo en las relaciones laborales y la calidad del servicio (Céspedes et al, 2021; Niazoa et al, 2022).

La prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el teletrabajo son fundamentales. Esto implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, la promoción del bienestar emocional y la gestión eficaz del estrés (Ansoleaga et al, 2016; Fernández-Prada et al, 2017). Las estrategias pueden incluir programas de apoyo psicológico, capacitación en habilidades de gestión del tiempo, y la promoción de la comunicación y el apoyo social entre los teletrabajadores (Ansoleaga et al, 2016).

Es esencial explorar cómo los riesgos psicosociales en el teletrabajo se relacionan con la satisfacción laboral. Estos riesgos pueden influir en la

percepción de los teletrabajadores sobre su trabajo y su calidad de vida laboral en general. Comprender esta relación es fundamental para desarrollar estrategias efectivas de gestión del bienestar en el teletrabajo.

• Estrés laboral

El estrés laboral en el contexto del teletrabajo se refiere a la presión psicológica y emocional que los trabajadores experimentan debido a las demandas y condiciones laborales relacionadas con su empleo a distancia (Ansoleaga et al, 2016; Díaz & Carrasco, 2018).

Este tipo de estrés puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo la sensación de sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con plazos ajustados, la falta de apoyo y supervisión directa, y las dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. La sobrecarga en el teletrabajo es una realidad significativa que puede tener un impacto sustancial en la salud mental y física de los trabajadores, así como en su satisfacción laboral (Campos et al, 2023; Díaz Pincheira & Carrasco Garces, 2018).

Las fuentes específicas de estrés laboral en el teletrabajo son diversas y pueden variar según las circunstancias individuales. Estas fuentes pueden incluir: a) Carga de Trabajo Excesiva: La sensación de tener más trabajo del que se puede gestionar exitosamente. b) Plazos Ajustados: La presión por cumplir con fechas límite restrictivas y el temor a no poder hacerlo. c) Falta de Apoyo: La ausencia de apoyo directo de supervisores o colegas, lo que puede llevar a la sensación de aislamiento. d) Dificultad para Establecer Límites: La dificultad para desconectar el entorno

laboral en un entorno doméstico, lo que puede conducir a una falta de separación entre el trabajo y la vida personal. e) Ambigüedad en las Tareas Laborales: La falta de claridad en las expectativas y responsabilidades laborales, lo que puede aumentar la incertidumbre y el estrés (Ansoleaga et al, 2016; Campos et al, 2023; Rodríguez et al, 2022).

El estrés laboral en el teletrabajo puede tener un profundo impacto en la salud mental y física de los teletrabajadores. El estrés sostenido puede contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, como la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional (Cobos-Sanchiz et al, 2022; Fernández-Prada et al, 2017).

Puede manifestarse en problemas físicos como trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y una mayor susceptibilidad a enfermedades relacionadas con el estrés. Estos efectos negativos en la salud no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también pueden tener repercusiones en su rendimiento laboral y su satisfacción general en el trabajo (Astorquiza-Bustos et al, 2020; Benjumea Arias et al, 2023) this research estimates a Job Stress Index (JSI).

La satisfacción en el trabajo y el estrés laboral están intrínsecamente relacionados en el contexto del teletrabajo. La comprensión de esta relación es esencial para las organizaciones que buscan mantener la salud y el bienestar de sus empleados, así como para los propios teletrabajadores que desean disfrutar de una experiencia laboral satisfactoria (Delgado et al, 2022; González et al, 2014). Las estrategias que aborden tanto el estrés como la satisfacción pueden tener un impacto positivo en el compromiso y la retención de los empleados, lo que a su vez

beneficia tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

• **Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout en el contexto del teletrabajo se refiere a un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que afecta a los teletrabajadores debido a la exposición prolongada a situaciones laborales estresantes y demandantes (Cobos-Sanchiz et al, 2022; Flores et al, 2023). En esta modalidad laboral, el burnout puede manifestarse de manera particular. A medida que los teletrabajadores enfrentan la carga de tareas sin la estructura tradicional de un entorno de oficina, pueden sentirse abrumados por la necesidad de gestionar sus responsabilidades laborales y personales de manera simultánea (Delgado et al, 2022; Requejo et al, 2023).

El aislamiento social inherente al teletrabajo también puede aumentar el riesgo de agotamiento, la falta de interacción regular con colegas y supervisores puede llevar a una sensación de soledad y una desconexión emocional con el trabajo. Además, la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal puede dar como resultado la sensación de estar siempre laborando (Fernández-Prada et al, 2017; Martínez et al, 2022). El teletrabajo a menudo implica utilizar la misma infraestructura (como computadoras y espacios de trabajo) tanto para fines laborales como personales, lo que puede contribuir al agotamiento emocional y la sensación de que nunca se desconecta del trabajo.

El síndrome de burnout en el teletrabajo tiene un impacto negativo tanto en la productividad como en el

bienestar de los teletrabajadores. El agotamiento emocional puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo, la concentración y la motivación (Cockburn & Hurtado, 2021; Requejo et al, 2023). A medida que los teletrabajadores experimentan la despersonalización, pueden volverse menos eficaces en las interacciones laborales y, en última instancia, pueden perder el interés en su trabajo (Flores et al, 2023; Robles et al, 2022).

En términos de bienestar, el síndrome de burnout en el teletrabajo puede dar lugar a problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad. Los teletrabajadores afectados pueden experimentar fatiga constante, insomnio y una mayor susceptibilidad a enfermedades relacionadas con el estrés (Ansoleaga et al, 2016; Fernández-Lozano, 2023). El agotamiento también puede afectar la satisfacción en la vida personal, ya que las personas pueden tener menos energía y tiempo para actividades fuera del trabajo.

La relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral es inversamente proporcional, a medida que el burnout aumenta, la satisfacción laboral disminuye. Los individuos que experimentan burnout suelen sentirse insatisfechos con su trabajo, lo que puede resultar en una disminución del

compromiso, una menor productividad y una mayor probabilidad de buscar oportunidades laborales alternativas (Benjumea et al, 2023; González et al, 2014). La comprensión de esta relación es esencial para abordar los riesgos psicosociales en el teletrabajo y desarrollar estrategias que fomenten la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

3. Método de la investigación

El presente estudio se enmarca como una investigación de tipo básica con un enfoque correlacional no experimental, cuyo propósito es establecer la relación entre las variables de estudio, en este caso, la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores del sector privado formal en Lima Metropolitana, tomando como referencia los planteamientos de Hernández et al, (2018). Además, se ha empleado un enfoque descriptivo, orientado a describir el fenómeno en cuestión, de acuerdo con la metodología propuesta por Osada & Salvador-Carrillo, (2021). La población de estudio estuvo constituida por 1,760 individuos, y para su representación se calculó una muestra estratificada compuesta por 383 participantes, como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1
Muestreo estratificado

Empresas	Nro. de teletrabajadores	Muestra por empresa
Empresa A	319	69
Empresa B	352	77
Empresa C	368	80
Empresa D	347	76
Empresa E	374	81
Total	1760	383

Nota: Cálculos realizados Valenzuela et al, (2023).

Fuente: elaboración propia.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, empleando dos cuestionarios tipo escala de Likert. Estos cuestionarios, diseñados con cinco alternativas u opciones de respuesta, se ajustaron según la metodología propuesta por Hernandez et al, (2018) que ha sido ampliamente utilizada en investigaciones en el Perú. Uno de los cuestionarios evaluó la variable de satisfacción laboral, compuesta por 20 ítems, mientras que el otro se centró en los riesgos psicosociales, abarcando 16 ítems, ambas estructuradas con las opciones de respuesta: 1= nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, y 5 = siempre.

La validez de los instrumentos se verificó a través del juicio de expertos, donde cinco especialistas en el área de estudio corroboraron la idoneidad de los instrumentos y la alineación de las preguntas con los objetivos de la investigación (Arias, 2012). Respecto a la confiabilidad, se obtuvo a través de una prueba piloto realizada en una muestra con características similares a las del estudio principal. El procesamiento de datos se llevó a cabo utilizando el software SPSS, aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, con resultados de 0,876 y 0,814 para ambas variables, lo que indica una sólida confiabilidad en ambos instrumentos.

Posterior a la aplicación de los cuestionarios a la muestra, la información recopilada se sometió a un análisis estadístico, utilizando tanto la estadística descriptiva como la inferencial mediante el uso de software como

SPSS y Microsoft Excel. Los resultados se presentan en tablas, gráficos y se proporcionarán las frecuencias porcentuales y absolutas. Además, se aplicó la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman con el objetivo de determinar y establecer la relación entre las variables en estudio.

4. Relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores en el sector privado formal de Lima Metropolitana: Resultados y discusión

Los resultados de esta investigación se presentan de manera descriptiva e inferencial para cumplir con los objetivos propuestos. Este enfoque combinado proporciona una comprensión integral de las relaciones entre satisfacción laboral y riesgos psicosociales en el contexto del teletrabajo en Lima Metropolitana, arrojando luz sobre su importancia tanto para los empleados como para las organizaciones.

La Tabla 2 y el gráfico 1 reflejan claramente la evaluación del nivel de satisfacción laboral en la muestra de 383 teletrabajadores del sector privado formal de Lima Metropolitana. Se observa que la mayoría, un considerable 53.8%, informa un nivel bajo. Un segundo grupo, representando el 27.4%, se encuentra en un nivel medio.

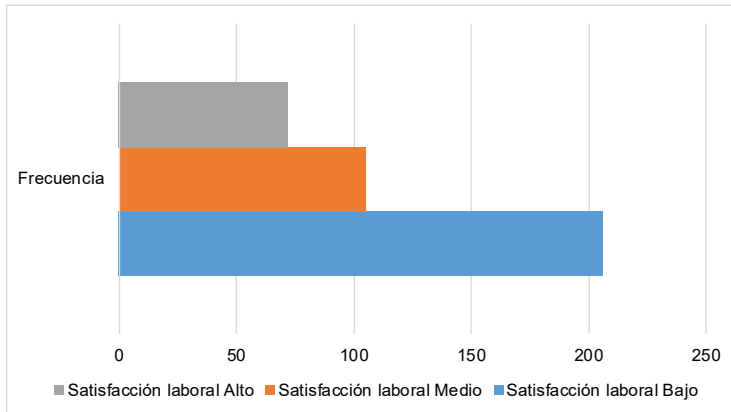
Tabla 2
Niveles de desarrollo de la variable satisfacción laboral

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Bajo	206	53.8%
	Medio	105	27.4%
	Alto	72	18.8%
Total		383	100%

Nota: Cálculos realizados Valenzuela et al, (2023).

Fuente:

Gráfico 1
Niveles de desarrollo de la variable satisfacción laboral



Nota. Cálculos realizados en el programa SPSS.

Fuente: elaboración propia.

Mientras tanto, el 18.8% de los participantes experimenta un nivel alto. Estos resultados indican que existe una notable prevalencia de niveles bajos en el bienestar laboral entre los teletrabajadores en este contexto. Es crucial resaltar que el bienestar y la motivación laboral pueden verse afectados por esta distribución, lo que plantea la necesidad de explorar con mayor profundidad las causas y consecuencias de estos hallazgos.

Estos hallazgos son coherentes con investigaciones previas que han

identificado desafíos asociados al teletrabajo, como la falta de interacción social con los colegas, la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, y la percepción de un menor apoyo por parte de la empresa. El alto porcentaje de teletrabajadores con niveles de satisfacción laboral bajos resalta la necesidad urgente de abordar estos problemas (Bòria-Reverter et al, 2012; Delgado et al, 2022).

Los empleadores y las organizaciones deben considerar estrategias que promuevan un mayor

bienestar entre sus empleados que teletrabajan. Esto podría incluir medidas para mejorar la comunicación y la interacción social, proporcionar apoyo emocional y psicológico, y establecer pautas claras para la gestión del trabajo y la vida personal (Bellini et al, 2015; Cantón & Téllez, 2016). Es esencial tener en cuenta que el teletrabajo es una tendencia en constante crecimiento, y comprender y abordar los desafíos relacionados con la satisfacción laboral es fundamental para mantener la productividad y la salud mental de los empleados en este entorno laboral (Guayacán et al, 2022; Hinojosa-

López, 2022). Los resultados de esta investigación proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y para la implementación de prácticas y políticas que mejoren la experiencia de los teletrabajadores.

Los resultados de la Tabla 3 presentan la evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en la muestra de 383 teletrabajadores del sector privado formal de Lima Metropolitana. Se observa que un 24.3% de los participantes experimenta niveles bajos de estos riesgos, mientras que un 28.2% se encuentra en un nivel medio (gráfico 2).

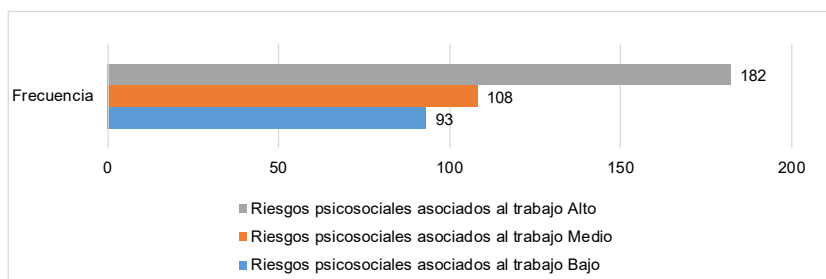
Tabla 3
Niveles de desarrollo de la variable riesgos psicosociales asociados al trabajo

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Riesgos psicosociales asociados al trabajo	Bajo	93	24.3%
	Medio	108	28.2%
	Alto	182	47.5%
	Total	383	100%

Nota: Cálculos realizados Valenzuela et al, (2023).

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2
Niveles de desarrollo de la variable riesgos psicosociales asociados al trabajo



Nota. Cálculos realizados en el programa SPSS.

Fuente: elaboración propia.

En contraste, un significativo 47.5% reporta niveles altos en esta área. Estos hallazgos sugieren una prevalencia considerable de niveles altos de desafíos emocionales en el entorno laboral de los teletrabajadores en este contexto. Este panorama subraya la importancia de abordar y gestionar estos desafíos, ya que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados.

La alta prevalencia de niveles altos de riesgos psicosociales puede estar relacionada con varios factores, como la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal, la presión para estar siempre conectado, y la falta de apoyo y supervisión adecuados por parte de la empresa. Estos resultados son consistentes con investigaciones previas que han destacado los desafíos emocionales y psicológicos del teletrabajo (Cockburn & Hurtado, 2021; Fernández-Prada et al, 2017).

La proporción de teletrabajadores que enfrentan niveles altos de riesgos psicosociales subraya la importancia de implementar estrategias de gestión

del trabajo que aborden estos desafíos. Las organizaciones deben considerar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, proporcionen apoyo y recursos para la gestión del estrés, y establezcan directrices claras para la desconexión fuera del horario laboral (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022; Cockburn & Hurtado, 2021). Estos resultados señalan la necesidad urgente de abordar los riesgos psicosociales en el teletrabajo y proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y acciones dirigidas a mejorar la salud y el bienestar de los teletrabajadores.

A continuación, se presentan los resultados inferenciales de la investigación, que arrojan luz sobre las relaciones y conexiones significativas entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en el teletrabajo del sector privado formal de Lima Metropolitana. Los resultados presentados en la Tabla 4 revelan una correlación significativa y negativa entre las variables de satisfacción laboral y riesgos psicosociales.

Tabla 4
Correlación entre las variables satisfacción laboral y riesgos psicosociales

Método	Valor	Sig.	N
Rho de Spearman	-,890**	,000	383

Nota. Cálculos realizados en el programa SPSS.

Fuente: elaboración propia.

La correlación, medida a través del coeficiente Rho de Spearman, muestra un valor de -0.890 y una significancia estadística con un valor de 0.000 que permite señalar la aceptación de la hipótesis general. Esto sugiere que

a medida que la satisfacción laboral disminuye, los riesgos psicosociales tienden a aumentar, y viceversa.

Esta fuerte correlación negativa indica que a medida que los teletrabajadores experimentan niveles

más bajos de satisfacción laboral, están más expuestos a niveles más altos de riesgos psicosociales asociados al trabajo. Estos hallazgos respaldan la idea de que la insatisfacción laboral puede contribuir a la aparición y el aumento de los desafíos emocionales en el entorno laboral. Esto tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la promoción del bienestar de los empleados en el contexto del teletrabajo en el sector privado formal de Lima Metropolitana.

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que han destacado la relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales (Bòria-Reverter et al, 2012; Guayacán et al, 2022; Hinojosa-López, 2022). Esto sugiere que a medida que la satisfacción laboral disminuye entre los teletrabajadores, los niveles de riesgos psicosociales tienden a aumentar. Los riesgos psicosociales incluyen factores como el estrés laboral y el síndrome de Burnout, que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores (Delgado et al, 2022; Guayacán et al, 2022).

Con base en los hallazgos anteriores se subrayan la importancia de abordar la satisfacción laboral como un factor clave en la gestión de los riesgos psicosociales en el contexto del teletrabajo. Para promover un ambiente laboral saludable y reducir los riesgos psicosociales, las organizaciones y los empleadores deben considerar estrategias que mejoren la satisfacción laboral de los teletrabajadores (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022; Cockburn & Hurtado, 2021). La relación significativa entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en el teletrabajo, lo que enfatiza la importancia de abordar ambas variables de manera integral para promover el bienestar de los empleados.

Los resultados presentados en la Tabla 5 muestran una correlación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. La correlación, calculada utilizando el coeficiente Rho de Spearman, arroja un valor de -0.816^{**} con una significancia estadística de 0.000 por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 5
Correlación entre satisfacción laboral y estrés laboral

Método	Valor	Sig.	N
Rho de Spearman	$-.816^{**}$,000	383

Nota. Cálculos realizados en el programa SPSS.

Fuente: elaboración propia.

Esta fuerte correlación negativa sugiere que a medida que la satisfacción laboral disminuye, el nivel de estrés laboral tiende a aumentar, y viceversa. En otras palabras, los teletrabajadores que experimentan niveles más bajos

de satisfacción laboral tienden a experimentar niveles más altos de estrés laboral. Este hallazgo es consistente con la intuición de que un entorno laboral insatisfactorio puede contribuir al estrés en el trabajo. Estos resultados subrayan

la importancia de abordar la satisfacción laboral como un factor clave en la gestión del estrés laboral, particularmente en el contexto del teletrabajo en el sector privado formal de Lima Metropolitana.

Los hallazgos coinciden con investigaciones previas que han señalado la relación significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral (Ansoleaga et al, 2016; Fernández-Prada et al, 2017) En otras palabras, a medida que la satisfacción laboral disminuye entre los teletrabajadores, el nivel de estrés laboral tiende a aumentar. Este resultado resalta la importancia de considerar la satisfacción laboral como un factor clave en la gestión del estrés en el contexto del teletrabajo (Campos et al, 2023; Fernández-López et al, 2007).

Los resultados sugieren que mejorar la satisfacción laboral de los teletrabajadores podría ser una estrategia eficaz para reducir su estrés

laboral y promover un entorno laboral más saludable. Esto tiene implicaciones significativas para las organizaciones y los empleadores que buscan maximizar el bienestar de sus empleados que trabajan de forma remota (Fernández-Prada et al, 2017; Guayacán et al, 2022). Se respalda la idea de que la satisfacción laboral y el estrés laboral están interconectados en el contexto del teletrabajo, lo que destaca la importancia de abordar ambas variables de manera integral.

Los resultados presentados en la Tabla 6 indican una correlación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout. La correlación, calculada mediante el coeficiente Rho de Spearman, arroja un valor de -0.867 con una significancia estadística de 0.000, lo que permite la aceptación de la hipótesis planteada.

Tabla 6
Correlación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout

Método	Valor	Sig.	N
Rho de Spearman	-,867**	,000	383

Nota. Cálculos realizados en el programa SPSS.

Fuente: elaboración propia.

Esta fuerte correlación negativa sugiere que a medida que la satisfacción laboral disminuye, la prevalencia del síndrome de Burnout tiende a aumentar, y viceversa. En otras palabras, los teletrabajadores que experimentan niveles más bajos de satisfacción laboral tienen una mayor probabilidad de experimentar agotamiento laboral. Este hallazgo destaca la importancia de la satisfacción laboral como un factor

clave en la prevención y gestión del síndrome de Burnout en el entorno del teletrabajo en el sector privado formal de Lima Metropolitana. Estos resultados respaldan la necesidad de medidas para mejorar la satisfacción laboral en este contexto laboral a fin de reducir el riesgo de Burnout.

Estos hallazgos respaldan investigaciones previas que han destacado la relación significativa entre

la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout (Martínez et al, 2022; Robles et al, 2022). En otras palabras, a medida que la satisfacción laboral disminuye entre los teletrabajadores, el riesgo de experimentar el síndrome de Burnout tiende a aumentar. El síndrome de Burnout implica agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en el trabajo, lo que puede tener efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores (Flores et al, 2023; Requejo et al, 2023).

Se destaca la importancia de abordar la satisfacción laboral como un factor clave en la prevención del síndrome de Burnout en el contexto del teletrabajo. Las organizaciones y los empleadores deben considerar estrategias que mejoren la satisfacción laboral de los teletrabajadores, lo que a su vez podría contribuir a reducir el riesgo de Burnout (Cockburn & Hurtado, 2021; Requejo et al, 2023). La relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el teletrabajo, lo que enfatiza la importancia de abordar ambas variables de manera integral para promover la salud y el bienestar de los empleados.

5. Conclusiones

Los resultados de esta investigación revelan una correlación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar tanto la satisfacción laboral como los riesgos psicosociales para promover el bienestar de los teletrabajadores. Implementar estrategias que mejoren la comunicación, brinden apoyo emocional y establezcan pautas claras de gestión del trabajo y la vida personal puede ser beneficioso

en este sentido. Se recomienda a los empleadores y las organizaciones considerar la aplicación de estrategias que mejoren la comunicación, brinden apoyo emocional y establezcan pautas claras de gestión del trabajo y la vida personal para optimizar la experiencia de los teletrabajadores en el contexto del teletrabajo.

Basado en los resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, se concluye que existe una relación significativa y negativa entre estas dos variables en el contexto del teletrabajo. A medida que la satisfacción laboral disminuye, el nivel de estrés laboral tiende a aumentar, y viceversa. Esto destaca la importancia de abordar la satisfacción laboral como un factor clave en la gestión del estrés laboral en el teletrabajo. Para promover un entorno laboral saludable, se recomienda implementar estrategias que mejoren la satisfacción laboral de los teletrabajadores, como mejorar la comunicación y brindar apoyo emocional. Estas medidas pueden contribuir a reducir el estrés laboral y promover el bienestar de los empleados que trabajan de forma remota.

Se concluye que existe una relación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, en el contexto del teletrabajo. A medida que la satisfacción laboral disminuye entre los teletrabajadores, el riesgo de experimentar el síndrome de Burnout tiende a aumentar. Es importante abordar la satisfacción laboral como un factor clave en la prevención del síndrome de Burnout en el contexto del teletrabajo. Las organizaciones y los empleadores deben considerar estrategias que mejoren la satisfacción laboral de los teletrabajadores para reducir el riesgo de Burnout.

Referencias bibliográficas

- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). Associação entre estresse, riscos psicossociais e qualidade do emprego de trabalhadores assalariados chilenos: Uma perspectiva de gênero. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(7). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica* (8va ed.). Episteme.
- Astorquiza-Bustos, B. A., Caicedo, M. C., & Gómez-Mejía, A. (2020). Job stress in the labor market. *Lecturas de Economía*, 93, 189-224. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Bellini, D., Fornara, F., & Bonaiuto, M. (2015). Positive environment in the workplace: The case of the mediating role of work engagement between restorativeness and job satisfaction / El entorno positivo en el ámbito laboral: el papel mediador del compromiso laboral entre la restauración y la satisfacción laboral. *Psychology*, 6(2), 252-286. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1026078>
- Benavides, F., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133-146. <https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.06>
- Benjumea Arias, M. L., Durán, J., Valencia, A., Atehortua, L., & Agudelo Cotes, K. J. (2023). Psychosocial factors and risks in work environments: Case study of employees of MSMEs in Medellín - Colombia. *Intangible Capital*, 19(2), 259. <https://doi.org/10.3926/ic.1734>
- Bòria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de Economía*, 35(97), 9-16. [https://doi.org/10.1016/S0210-0266\(12\)70018-3](https://doi.org/10.1016/S0210-0266(12)70018-3)
- Campos, L., Jaimes, M., Villavicencio, M., & Sánchez, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40468>
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- Céspedes Hernández, F., Fuentes Marchant, C., Molina Pradenas, V., Rebolledo Hernández, C., Luengo Martínez, C., & Madero Gómez, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de covid-19. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/CE27-19PTFS60019>
- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín, M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *Formación Universitaria*, 15(2), 83-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>
- Cockburn, W., & Hurtado, M. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(2), 95-98. <https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.02.01>
- Delgado Zamalloa, B. A., Mosquera Vivanco, D. D., Mendoza Barros, Á. J., & Peña Zamalloa, G. R. (2022). Cambios en la satisfacción laboral y

- su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 886-903. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.10>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garces, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Escobar, B., Salazar, C., & Pantaleón, A. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, M., Martín-Payo, R., & Rödel, A. (2007). Estrés laboral y calidad de vida en sanitarios de atención primaria: Una prueba de la validez del cuestionario PECVEC. *Atención Primaria*, 39(8), 425-431. <https://doi.org/10.1157/13108617>
- Fernández-Lozano, I. (2023). El teletrabajo y las fronteras entre la vida y el trabajo durante la pandemia / Telerwork and the Boundaries between Family and Work Life during the Pandemic. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.182.23>
- Fernández-Prada, M., González-Cabrera, J., Iribar-Ibabe, C., & Peinado, J. M. (2017). Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias. *Gaceta de México*, 153(4), 49. <https://doi.org/10.24875/GMM.17002395>
- Flores, M., Alcívar, I., & Sánchez, M. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40715>
- Franco-López, J., & Uribe-Gómez, J. A. (2022). El teletrabajo como modalidad para épocas de transformaciones. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 10(3), 77-86. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3027>
- García, G. M., Desrumaux, P., Ayala Calvo, J. C., & Naouële, B. (2022). The impact of social support on emotional exhaustion and workplace bullying in social workers. *European Journal of Social Work*, 25(5), 752-765. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1934417>
- González Santa Cruz, F., López-Guzmán, T., & Sánchez Cañizares, S. M. (2014). Job satisfaction and organizational commitment in human resources in the hotel sector of Cordoba (Spain): Influence of the type of contract and working day. *Intangible Capital*, 10(1), 189-211. <https://doi.org/10.3926/ic.489>
- González-Mendoza, J. A., & Calderon-Contreras, M. D. M. (2022). Teletrabajo y sus impactos: Una revisión y análisis bibliométrico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/2346030X.2437>
- Guayacán Rabelo, I. N., Zárate Jiménez, A. L., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: Un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 222-234. https://doi.org/10.18046/j_estger.2022.163.4994
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Viloria Doria, J. C. (2014). Psicosocial risk and Stress at job environment. *Salud*

- Uninorte, 30(1), v-vi. <https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hinojosa-López, J. I. (2022). THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION BETWEEN QUALITY IN WORK FACTORS AND WORK ENGAGEMENT. *Revista de Administração de Empresas*, 62(4), e2021-0153. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220410x>
- Lalama-Franco, R. A., Borja Arévalo, A., Pin Miranda, X. M., & Almeida Moncada, C. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1190-1203. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.17>
- Mamani-Benito, O. J., Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Carranza Esteban, R. F., Turpo Chaparro, J. E., & Langan, S. K. (2022). Diseño y validación de la escala de percepción del teletrabajo (Tele-Cov-19) en docentes de educación básica peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 259-270. <https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.03.03>
- Martínez, I., Chinchay, S., & Zavala, A. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38473>
- Molina Betancur, C. M., & Roncancio Bedoya, A. F. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: Tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia. *Vniversitas*, 71. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>
- Niazoa, J., Pérez-Galavís, A., Ron, M., Rodríguez-Martínez, C., & Cardoza, W. (2022). Teleworking and Health in Times of Pandemic from the Perception of the Administrative Staff of a Pharmacy. *Data & Metadata*, 1, 23. <https://doi.org/10.56294/dm202263>
- Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista Médica de Chile*, 149(9), 1383–1384. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000901383>
- Oviedo Gil, Y. M., & Cala Vitery, F. E. (2023). Dinámica de los Determinantes del Teletrabajo en Colombia, Brasil y Argentina 2019-2021. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 1-33. <https://doi.org/10.17583/rimcis.11541>
- Peñarroja, V. (2023). Preference for teleworking during the COVID-19 pandemic in Spain: An exploratory study. *Preferencia por el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 en España: un estudio exploratorio*. *Preferência pelo teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 em Espanha: um estudo exploratório*. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-10-2022-1351>
- Pérez Larrazabal, J., & Topa Cantisano, G. (2016). Tolerancia organizacional o negligencia en la gestión de los riesgos psicosociales. *Dyna ingeniería e industria*, 91(1), 362-362. <https://doi.org/10.6036/7968>
- Pérez-Campdesuñer, R., Sánchez-Rodríguez, A., García-Vidal, G., & Martínez-Vivar, R. (2023). Teleworking, a triangle of perceptions: Managers, workers and family members. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 629-649. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.629>

doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.12

- Requejo, G., Ruiz, L., & Rojas, E. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40731>
- Robles, C., Alviter, L., & Martínez, E. (2022). Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid—19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 115-130.
- Rodríguez Díaz, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *CES Psicología*, 15(2), 113-134. <https://doi.org/10.21615/cesp.5920>
- Santiago Torner, C. (2023). Influencia del teletrabajo sobre el desempeño creativo en empleados con alta formación académica: La función mediadora de la autonomía laboral, la autoeficacia y la autoeficacia creativa. *Revista Galega de Economía*, 1-26. <https://doi.org/10.15304/rge.32.1.8788>
- Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E., & Corral-Marfil, J.-A. (2023). Teletrabajo y agotamiento emocional. El rol curvilíneo de la intensidad laboral. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 1-36. <https://doi.org/10.17583/rimcis.11731>
- Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: Una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/april.2022.25.02.07>