

Factores Psicosociales en el Trabajo Asociados a la Modalidad de Teletrabajo en una Empresa del Sector Financiero en Honduras, 2021

Any Figueroa Fonseca

Resumen

Introducción: Los factores psicosociales en el trabajo son un tema de estudio relevante para la salud ocupacional y la psicología laboral, tienen potencial de impacto tanto positivo o como negativo en los trabajadores, dependiendo de factores individuales y organizacionales. El teletrabajo, que implica utilizar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), ofrece oportunidades como flexibilidad laboral y reducción de costos, pero también presenta desafíos como la dificultad de separar el trabajo de la vida personal, la percepción de estar siempre disponible y la fatiga por largas horas frente a la computadora. **Objetivo:** identificar la relación entre el Teletrabajo y otros factores psicosociales en el trabajo en un marco post pandemia COVID-19. **Materiales y Métodos:** estudio cuantitativo no experimental realizado con

empleados activos de una empresa del sector financiero, los datos se recopilaron a través de un cuestionario en línea y se analizaron utilizando el programa estadístico IBM SPSS v.22. **Resultados:** Se encontró que los trabajadores en modalidad de teletrabajo tienden a extender su jornada laboral y experimentan más dificultades con la carga laboral. Sin embargo, también se encontró que los teletrabajadores perciben buenas relaciones interpersonales y consideran que las herramientas tecnológicas facilitan su trabajo. **Conclusiones:** se identificaron asociaciones entre el teletrabajo y otros factores psicosociales, como la jornada de trabajo, la carga laboral y la fatiga por el uso prolongado de herramientas tecnológicas.

Palabras clave: Factores Psicosociales en el Trabajo, Teletrabajo, Carga Laboral, Jornada de Trabajo, Fatiga.

Abstract

Introduction: Psychosocial factors in work are a relevant topic of study for occupational health and work psychology. They have the potential to have a positive or negative impact on workers, depending on individual and organizational factors. Teleworking, which involves using Information and Communication Technologies (ICT), offers opportunities such as work flexibility and cost reduction, but it also presents challenges such as the difficulty of separating work from personal life, the perception of always being available, and fatigue from long hours in front of the computer. **Objective:** To identify the relationship between teleworking and other psychosocial factors in work in a post-COVID-19 pandemic framework. **Materials and Methods:** A non-experimen-

tal quantitative study was conducted with active employees from a financial sector company. Data was collected through an online questionnaire and analyzed using the statistical program IBM SPSS v.22. **Results:** It was found that teleworking workers tend to extend their working hours and experience more difficulties with workload. However, it was also found that telecommuters perceive good interpersonal relationships and consider that technological tools facilitate their work. **Conclusions:** Associations were identified between teleworking and other psychosocial factors, such as working hours, workload, and fatigue from prolonged use of technological tools.

Key words: Psychosocial Factors at Work, Teleworking, Workload, Working Hours, Fatigue.



Correspondencia : Any Figueroa, anyfigueroaf@gmail.com
Cel: (+504) 87843319

Introducción

Factores Psicosociales en el Trabajo

En el ámbito de la salud ocupacional y la psicología del trabajo se desarrollan trabajos de investigación que buscan determinar los factores asociados a la salud de los trabajadores. Para Martínez-Mejía (2022) estos factores abarcan un espectro bidireccional, en el centro están los factores psicosociales en el trabajo; con progresión hacia el lado del riesgo están los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales; mientras que, con progresión hacia la protección están los factores de protección psicosocial y los protectores psicosociales.

De acuerdo con la OIT (2016) los diferentes términos han evolucionado con el tiempo, los términos “factores de riesgo psicosocial” y “riesgos psicosociales” se utilizan a veces indistintamente. Sin embargo, existe cierto consenso en definir los factores de riesgo psicosocial como “aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico”. Para diversos autores, la diferencia entre los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales radica en la probabilidad de daño, teniendo los riesgos psicosociales la más alta probabilidad de daño a la salud, entre ellos destacan la violencia laboral o el burnout (Martínez-Mejía, 2022; Moreno Jiménez, 2011).

De forma similar, los factores de protección psicosocial y los protectores psicosociales están orientados hacia una probabilidad de protección de la salud de los trabajadores, lo que los diferencia es el nivel de probabilidad, por ejemplo, el desarrollo de carrera puede considerarse un factor de protección mientras que, un estilo de vida saludable sería un protector psicosocial, este último tiene una más alta probabilidad de servir como protector de la sa-

lud del trabajador (Martínez-Mejía, 2022).

En contraste, los factores psicosociales en el trabajo se basan en las experiencias y percepciones de los trabajadores, por sí mismos podrán tener tanto la probabilidad de causar daño o de ser protectores, con dependencia en los factores individuales y organizacionales, el comité mixto OIT-OMS de 1984 definió a los factores psicosociales en el trabajo como:

“Los Factores Psicosociales en el Trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986 p. 3).

Se han referenciado un gran número de factores psicosociales en el trabajo, de los cuales destacan: organización del tiempo y horario de trabajo, carga de trabajo, condiciones del lugar de trabajo, características y contenido de la tarea, función y cultura organizativa, participación de los trabajadores, relaciones interpersonales en el trabajo, balance vida-trabajo y cambios tecnológicos (Martínez Mejía, 2022; OIT, 1986; Pando Moreno, Varillas, Aranda Beltrán & Elizalde Núñez, 2016).

El Teletrabajo

El teletrabajo se puede definir como una forma de organización y/o de realización del trabajo que se realiza a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) ya sea en instalaciones de la empresa o fuera de la misma, estando bajo un marco de un contrato o relación de trabajo, lo que lo diferencia del trabajo independiente. Es decir, la mayor característica del teletrabajo es la cualidad de realizarse por medios informáticos, tecnológicos o telecomunicaciones lo que permite mayor flexibilidad respecto al

lugar donde se realiza el trabajo, además que el trabajador y empleador están ligados por un contrato de trabajo (Villasmil, Bueno, y Montt, 2021).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo desde casa o teletrabajo no es un fenómeno nuevo a pesar de su preponderancia debido a la pandemia por COVID-19 que llevo a medidas obligatorias de confinamiento y por lo cual muchas empresas se vieron forzadas a implementar esta modalidad también llamada home office (Giniger, 2020; Maurizio, 2021). Cabe destacar que en la literatura consultada estos términos son intercambiables: teletrabajo, trabajos desde casa, home office; y para propósitos del presente artículo se utilizará mayormente el término teletrabajo.

Debido al aumento del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19 muchos autores buscaron determinar los pro y contras de esta modalidad. Algunas de las oportunidades y ventajas del teletrabajo incluyen: facilita la continuidad de actividades económicas durante periodos de confinamiento, reduce del riesgo de accidentes en recorridos desde y hacia el trabajo, contribuye a una mejor conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, permite mayor inclusión para personas con alguna discapacidad, tiene un impacto positivo al medioambiente por la reducción en uso transporte, se aprovechan las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías pudiendo implicar ganancias, mayor productividad o mejores resultados para las empresas (Ramírez & Perdomo Hernández, 2019; Maurizio, 2021).

Por otro lado, los retos y desventajas que el teletrabajo ya se habían descrito desde antes de la Pandemia por COVID -19, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) en la NTP 412 ya destacaba los siguientes problemas, para el trabajador: la dificultad para separar el trabajo de la familia, la percepción de una disponibilidad 24/7, tendencia a trabajar en exce-

so, las dificultades para dejar el trabajo; y para la empresa: dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos, dificultad para una supervisión directa, problemas referentes a la ciberseguridad y resguardo de información (Bilbao, Figueroa, & Cuixart; 1996).

En resumen, al teletrabajo se le atribuyen aspectos tanto positivos como negativos. Una revisión sistemática realizada por López, Pérez-Simon, Nangham-Ngwessitcheu & Vázquez-Ubago (2014) encontró que, en los 15 artículos científicos analizados, que abordan el tema de Teletrabajo desde un punto de vista laboral entre 2006-2013, se referencian tanto beneficios como inconvenientes de implementar esta modalidad. Concluyen que, al ser un tema laboral nuevo, la metodología empleada por distintos autores y la diversidad de enfoques para abordarlo representan un desafío para la interpretación y la unificación de criterios.

Por lo antes expuesto, y por su capacidad de convertirse en un factor de riesgo o protector, el Teletrabajo puede considerarse como un factor psicosocial en el trabajo, y para efectos de esta investigación se pretende determinar su asociación con otros factores psicosociales en el trabajo como ser la jornada laboral, la carga de trabajo, las funciones organizacionales y las relaciones interpersonales; esto en un marco post pandemia COVID-19 y en una empresa del sector financiero de Honduras.

Materiales y Métodos

Este estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y con salida analítica. La población estuvo conformada por los empleados activos en el mes de junio del año 2021 en una empresa del sector financiero en Honduras, la población total estuvo conformada por 1119 trabajadores, a los cuales se les invitó a participar de forma voluntaria a través de correo electrónico.

El instrumento de recolección consistió en un cuestionario a través de Formulario de Google, la recolección se realizó en el mes de junio y las respuestas fueron recabadas en un libro de Excel, en donde se realizó la limpieza, codificación y estructuración de los datos, el análisis de resultados se realizó en el programa estadístico IBM SPSS v.22 utilizando estadística descriptiva e inferencial un nivel de confianza del 95% y un error marginal de 0.05.

Se describieron frecuencias y porcentaje para todas las variables sociodemográficas, se estimaron medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas, se utilizó chi cuadrado el análisis de relación entre variables y el odds ratio

para la estimación de riesgo, se aceptaron diferencias significativas con $p < 0.05$.

Resultados

La muestra fue conformada por 621 participantes, de los cuales 58.8% eran mujeres y 41.2% hombres, con edad media de 35.2 años (DE=8.5), siendo 54.1% Casados o en Pareja. Los años de antigüedad mediana en la empresa fueron de 9.9 (DE=7.9), el 60.4% de los empleados correspondían a un área de atención al público y el 51.9% (n=322) reportaron que había estado en modalidad de teletrabajo total o parcialmente durante los últimos 3 meses previos a responder la encuesta (Tabla 1).

Tabla 1
Características sociodemográficas y laborales asociadas al Teletrabajo

		¿Durante los últimos 3 meses he estado laborando en la modalidad de trabajo en casa total o parcialmente?						
		No		Sí		Total		
		F	%	F	%	F	%	P*
Sexo	Mujer	183	50.1	182	49.9	365	58.8	0.254
	Hombre	116	45.3	140	54.7	256	41.2	
Edad	18 - 35 años	202	57.2	151	42.8	353	56.8	0.000**
	36 años o más	97	36.2	171	63.8	268	43.2	
Estado Civil	Con Pareja	159	47.3	177	52.7	336	54.7	0.685
	Soltero	137	49.3	141	50.7	278	45.3	
Antigüedad	0 - 10 años	181	57.8	132	42.2	313	50.4	0.000**
	11 o más años	118	38.3	190	61.7	308	49.6	
Tipo de Área	De Atención al Público	249	66.4	126	33.6	375	60.4	0.000**
	De Operación Interna	50	20.3	196	79.7	246	39.6	

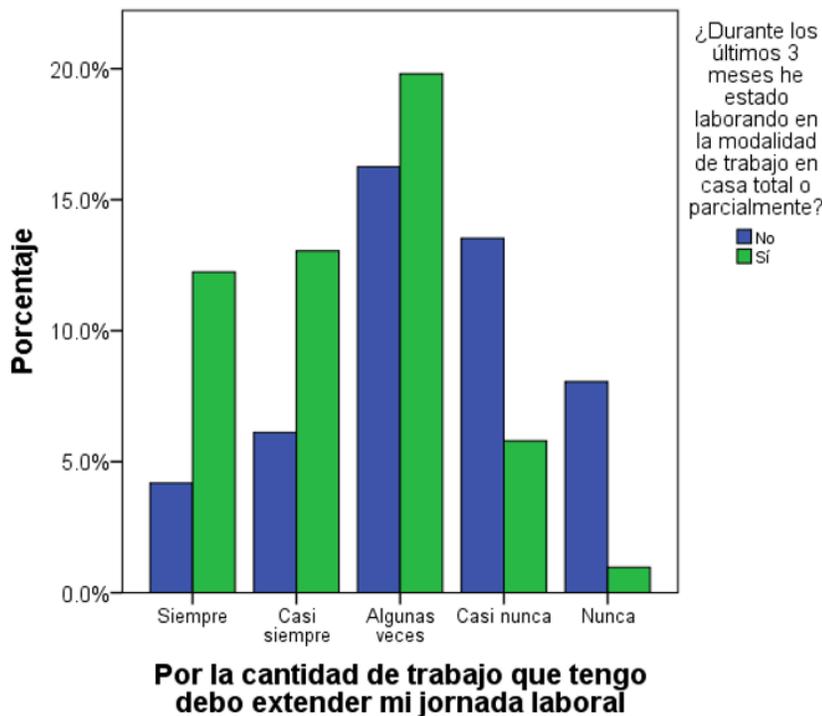
Nota. Fuente: Elaboración propia. *Chi-cuadrado de Pearson ** $p < 0.05$

Las variables edad, antigüedad y tipo de área están asociadas al teletrabajo, es importante destacar que estas variables están interconectadas ya que las personas en puestos de atención al público son más jóvenes (media = 33.8 años) y tienen menor antigüedad (mediana = 8.2 años), además de que por su tipo de puesto es poco probable que se permita la modalidad de teletrabajo ya que son puestos de caja o atención al cliente.

Se indagó sobre la jornada laboral para determinar si aquellos que estaban en modalidad de teletrabajo extendían en mayor medida, ya sea en días laborales o en fines de semana y días festivos, su jornada laboral. De quienes estaban en modalidad de trabajo en casa el 48.8% reportó extender su jornada laboral siempre o casi siempre, en cambio solo el 21.4% de los que no estaban bajo esa modalidad dijeron extender su jornada siendo esta diferencia estadísticamente significativa $p < 0.05$ (Figura 1). Al analizar según sexo, los hombres fueron más propensos a indicar que siempre o casi siempre extienden su jornada laboral (55.7%) comparado con 43.4% de las mujeres.

Figura 1

Porcentajes según modalidad de trabajo y la extensión de jornada laboral

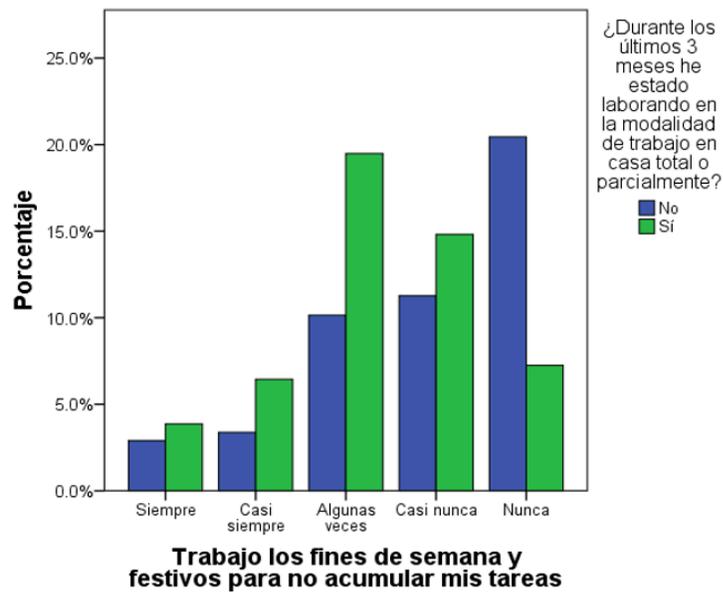


Nota. Fuente: elaboración propia.

De forma similar y con significancia estadística $p < 0.05$, fue mayor la proporción de trabajadores que reportó trabajar en fines de semana o días festivos para no acumular sus tareas, el 42.5% de quienes trabajaban de forma presencial reportó que nunca trabaja en tales días, en cambio solo el 14.0% de los trabajadores de modalidad en casa dijo nunca trabajar en esos días no laborables (Figura 2).

Figura 2

Porcentajes según modalidad de trabajo y el trabajo en fines de semana y días festivos



Nota. Fuente: elaboración propia.

Lo anterior es congruente con la percepción que tienen estos trabajadores de la carga laboral presente, ya que, de los trabajadores con modalidad de teletrabajo el 18.3% percibe tener dificultades con la carga laboral, en cambio solo el 8.4% de los que no estaban bajo esa modalidad perciben esta dificultad, siendo esta una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.05$) (Tabla 2).

Tabla 2

Dificultades con la carga laboral y modalidad de Teletrabajo

	¿Durante los últimos 3 meses he estado laborando en la modalidad de trabajo en casa total o parcialmente?		P*
	No	Sí	
Tengo dificultades con la carga laboral	No	91.6%	0.000
	Sí	8.4%	
	Total	100.0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia, *Chi-cuadrado de Pearson, $p < 0.05$

Al realizar una estimación de riesgo, se determinó que quienes tienen modalidad de teletrabajo tienen un 2.5 (IC95% 1.5-4) veces más probabilidad de percibir dificultades con la carga laboral con respecto a quienes no trabajan bajo esta modalidad. Cabe mencionar que se analizó la asociación de las variables sexo, edad, antigüedad y tipo de puesto con la percepción de dificultades con la carga laboral y se encontró asociación solamente con el tipo de puesto, encontrando un grado de asociación menor que el encontrado con la variable de teletrabajo (OR = 1.7, $p < 0.05$).

Al analizar la claridad del rol y el sentido de logro de objetivos se encontró que 99.2% de los trabajadores contestaron “Sí” a la pregunta ¿Tengo claridad sobre las funciones, responsabilidades y objetivos que actualmente debo cumplir? En cuanto a la percepción del logro de objetivos 88.7% indicaron que siempre o casi siempre logran cumplir sus objetivos diarios, solamente un 1% expresó que nunca o casi nunca logra cumplir con ellos. Las proporciones bajas en la categoría “no” y “nunca” y “casi nunca” de las preguntas analizadas no permiten establecer si existen diferencias significativas entre el grupo en teletrabajo o trabajo presencial.

En cuanto a las relaciones interpersonales en el trabajo, se preguntó a los trabajadores si su relacionamiento con jefes, pares, clientes/usuarios era muy malo, malo, regular, bueno o muy bueno. El 90.4% indicó que el relacionamiento con jefes era bueno o muy bueno, siendo aún mejor el relacionamiento con sus pares ya que 94% respondió de la misma manera y en cuanto a la relación con clientes o usuarios la proporción es mayor ya que el 96.9% indicaron que el relacionamiento era bueno o muy bueno con los mismos (Tabla 3).

Adicionalmente, indagó sobre la frecuencia con que la familia de quienes estaban en teletrabajo respetaba los espacios físicos y temporales que los mis-

mos utilizaban para realizar su trabajo, encontrando que el 93.5% indicó que siempre o casi siempre existe tal respeto, menos de un 1% indicó que nunca o casi nunca su familia respeta los espacios laborales. En la figura 3 se presentan todas las proporciones. Cabe mencionar que, al analizar esta pregunta según sexo, no hubo diferencia entre hombres y mujeres.

.....

Tabla 3

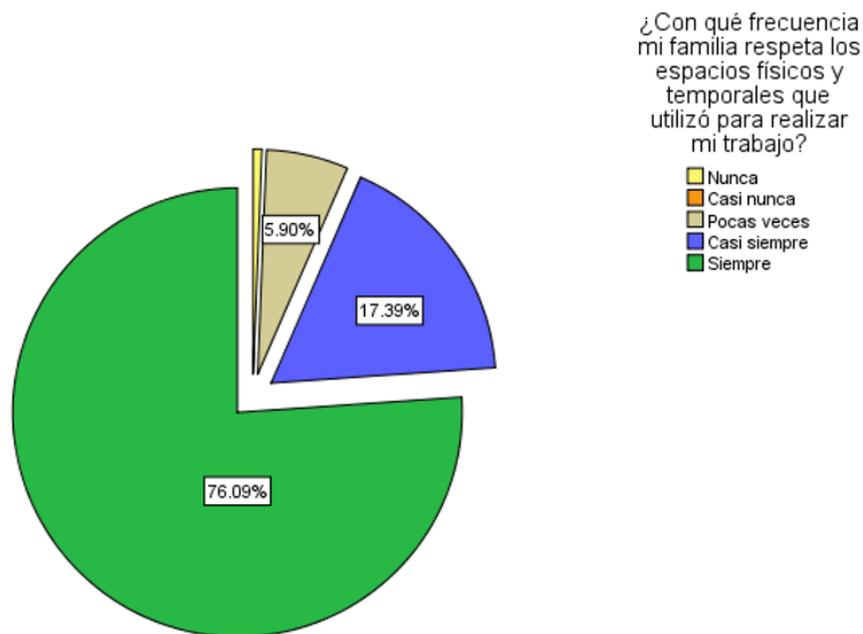
Relacionamiento con jefes, pares y clientes según modalidad de trabajo

		¿Durante los últimos 3 meses he estado laborando en la modalidad de trabajo en casa total o parcialmente?			
		No		Sí	
		n	%	n	%
El relacionamiento por temas laborales con jefes es:	Muy malo	2	0.7%	3	0.9%
	Malo	3	1.0%	0	0.0%
	Regular	37	12.4%	15	4.7%
	Bueno	74	24.8%	69	21.4%
	Muy bueno	182	61.1%	235	73.0%
El relacionamiento por temas laborales con pares es:	Muy malo	0	0.0%	0	0.0%
	Malo	1	0.3%	0	0.0%
	Regular	24	8.4%	11	3.5%
	Bueno	87	30.3%	79	25.1%
	Muy bueno	175	61.0%	225	71.4%
El relacionamiento por temas laborales con clientes o usuarios es:	Muy malo	0	0.0%	0	0.0%
	Malo	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	11	3.7%	7	2.4%
	Bueno	88	29.9%	78	26.5%
	Muy bueno	195	66.3%	209	71.1%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Respeto a los espacios físicos y temporales por parte de la familia de los teletrabajadores



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar, en cuanto a las herramientas y equipo se consultó a los trabajadores si ¿Las herramientas tecnológicas con las cuales dispongo para realizar mi trabajo facilitan y agilizan mi labor? Se encontró que el 92.4% respondieron que sí, con diferencias significativas $p < 0.05$ entre grupos (Teletrabajo “Sí” = 94.9%, Teletrabajo “No” = 89.5%); sin embargo, al consultar si el uso de estas herramientas provocaba fatiga después de su uso prologado 57.3% indicaron que sí.

Los porcentajes indicados fueron diferentes al analizar si las personas se encontraban de teletrabajo, un 62.7% de quienes se encontraban teletrabajando indicaron sentir fatiga física o psicológica después de una sesión prolongada utilizando la computadora y/o celular, comparado con 51.5% de quienes no estaban en teletrabajo. Siendo una diferencia estadísticamente significativa y al realizar la estimación de riesgo se identificó que quienes no estaban bajo esa modalidad.

Conclusiones

Se logró identificar asociaciones existentes entre la modalidad de Teletrabajo y otros factores psicosociales, analizando en específico la jornada de trabajo, la carga laboral, la claridad el rol, las relaciones interpersonales y el uso de herramientas tecnológicas.

Al analizar la jornada laboral se encontró que aquellos que estaban en modalidad de teletrabajo extendían en mayor medida su jornada de trabajo, tanto en el horario de los días laborales como en trabajar fines de semana y/o días festivos, esto es congruente con otros estudios realizados, donde se reporta extensión de la jornada de trabajo de trabajadores bajo que estuvieron bajo modalidad de teletrabajo en la pandemia por Covid-19 (Durán & Araya, 2020; Ramos, Ramos-Galarza & Tejera, 2020).

En cuanto a la carga laboral, se evidenció que

los trabajadores en modalidad desde casa reportaron tener más dificultades con la carga laboral. Una revisión sistemática realizada por Cánepa (2021) describe que existen tres fuentes principales de exigencias que experimentan los teletrabajadores: 1) La mezcla de espacios y tiempos en los que se desarrolla tanto el trabajo como las actividades del hogar, 2) Los cambios en la forma en que se realiza el trabajo en comparación con el trabajo presencial, lo que puede afectar la importancia de las tareas, las interacciones y los roles y 3) La necesidad de adaptarse a nuevos roles, gestionar el uso de espacios y el tiempo, y mantener las relaciones en el hogar.

En ese sentido, algunos autores señalan el género como un factor determinante, en vista que la mujer suele tener mayor carga con las tareas domésticas y por lo tanto experimentar mayores dificultades con la carga laboral (Arteaga-Aguirre, Cabezas-Cartagena & Ramírez-Cid, 2021; Giuzio & Cancela, 2021); sin embargo, en el análisis realizado en la presente investigación, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, es posible que el tiempo de adaptación al teletrabajo sea un factor relevante, como los sugiere Mozo (2020) al indicar en sus hallazgos al entrevistar mujeres en teletrabajo que, una vez adaptado y entendido el teletrabajo, pudieron reducir y optimizar sus jornadas laborales para ser más productivas.

Al indagar sobre la claridad del rol, la mayoría de los encuestados indicó tener claridad en las funciones, responsabilidades y objetivos; de igual manera la mayoría siente que logra cumplir con sus objetivos diarios, esta situación no tiene diferencia significativa de acuerdo al tipo de modalidad. De forma similar, al indagar sobre las relaciones interpersonales más del 90% de los trabajadores indicó tener buenas o muy buenas relaciones tanto con sus jefes, como con sus pares y clientes.

Además, indagó la relación familia-trabajo en los teletrabajadores, encontrándose que, sin importar el género, los trabajadores perciben que siempre o casi siempre existe respeto por el espacio y tiempo de realización del trabajo por parte de sus familiares. A diferencia de otras investigaciones donde se manifiesta un conflicto trabajo-familia principalmente en mujeres (Jiménez-Figueroa & Berrios Riquelme, 2022; Martínez-Labrin, Bivort, Díaz & Hidalgo, 2022). Cabe mencionar que la relación trabajo-familia no se abordó de forma amplia en esta investigación y es factible hacer mayores indagaciones en la población estudiada, de forma similar con otros factores psicosociales que no fueron abordados en este estudio.

Para finalizar, los teletrabajadores perciben en

mayor medida que las herramientas tecnológicas con las que realizan su trabajo facilitan y agilizan sus labores, en comparación con quienes realizan su trabajo en modalidad presencial. A pesar de esto, fueron más teletrabajadores que indicaron sentir fatiga física o psicológica después de una sesión prolongada utilizando la computadora y/o celular, comparado con quienes no estaban en teletrabajo. Una posible interpretación a estos resultados es que los teletrabajadores fueron equipados con mejor tecnología, ya sea por cuenta propia o por parte de la empresa, para adaptar sus trabajos a sus hogares; sin embargo, la carga laboral antes expuesta incide en que la fatiga se presente, si bien las herramientas pueden ser óptimas, la prolongación en el uso de las mismas termina por afectar física y psíquicamente.

Bibliografía

Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V. y Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *CS*, (35), 11-39. Publicación electrónica del 22 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>

Bilbao, J. P., Figueroa, T. S., & Cuixart. (1996). C. N. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. INSHT. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Cánepa, C. I. D. (2021). Autorregulación y carga de trabajo en teletrabajo durante la pandemia COVID-19. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(3), 52-68. Disponible en: http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/6995/6340

Durán, J. E. G., & Araya, J. S. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1). Disponible en: <https://www.revistasecauned.com/index.php/cda/article/download/3/40>

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/download/5451/5707>

Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones Laborales y Derecho*

del Empleo. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958

Heshusius González, J., & Jiménez Solano, M. (2022). El teletrabajo: retos para el equilibrio trabajo-familia. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/58866>

Jiménez-Figueroa, A., & Berrios Riquelme, A. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile.. *Revista de Investigacion Psicologica*, (27), 95-108. Disponible en: <https://doi.org/10.53287/oipi3168sv46c>

López, N. W., Pérez-Simon, M. C., Nagham-Ngwessitchou, E. G., & Vázquez-Ubago, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(236), 587-599. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n236/revision3.pdf>

Martínez-Labrín, S., Bivort, B., Díaz, J. S., & Hidalgo, C. D. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 77. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/7b91666ff40900cb2051e-f731f42ae3e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4566474>

Martínez-Mejía, E. (2022) Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). Disponible en: <http://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>

Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Lima, Perú. Disponible en: <http://www.ucasal.edu.ar/sedes/encuentro-ucasalx/materialUpload/7-portada-Congreso-2022---Trabajo-Remoto.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13(6). Disponible en: https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (1986) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OITOMS sobre Medicina del trabajo 9ª reunión. Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Alfaomega. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Pando Moreno, Manuel, Varillas, Walter, Aranda Beltrán, Carolina, & Elizalde Núñez, Fernanda. (2016). Análisis exploratorio y factorial del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en el Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77 (4), 365-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&tlng=en

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Inte-*

americana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, 54(3), e1450-e1450. Disponible en: <https://www.journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1450/1034>

Ramírez, J. M., & Perdomo Hernández, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119. Disponible en: <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/download/2681/3200>

Villasmil, H. Bueno, C. y Montt, G. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Organización Internacional del trabajo. Nota Técnica. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf