



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

CCP

Centro Centroamericano  
de Población

Doi: <https://doi.org/10.15517/psm.v22i1.58337>

Volumen 22, número 1, Art. Cient. Julio-diciembre 2024



# Población y Salud en Mesoamérica

## Teletrabajo y salud mental ocupacional: reflexiones sobre las implicancias de la pandemia de COVID-19

Rodrigo San Roman Lucioni, Walter Lizandro Arias Gallegos y Miguel Gallegos

### Cómo citar este artículo:

Sosa-Hernández, D., Burgos-Salas, S., Gómez-Carballo, J., Conde-Ferrárez, L., Vera-Gamboa, L., Kantun-Moreno, N. y González-Losa, M. R. (2024). Percepción de riesgo y conocimiento de la infección por el Virus del Papiloma Humano en un grupo de hombres mexicanos. *Revista Población y Salud en Mesoamérica*, 22(1). <https://doi.org/10.15517/psm.v22i1.57721>



ISSN-1659-0201 <http://ccp.ucr.ac.cr/revista/>

Revista electrónica semestral  
Centro Centroamericano de Población  
Universidad de Costa Rica

## Teletrabajo y salud mental ocupacional: reflexiones sobre las implicancias de la pandemia de COVID-19

*Teleworking and occupational mental health: Reflections on the implications of the COVID-19 pandemic*

Rodrigo San Roman Lucioni<sup>1</sup> , Walter Lizandro Arias Gallegos<sup>2</sup>  y Miguel Gallegos<sup>3</sup> 

**Resumen: Introducción:** En el presente trabajo se reflexiona críticamente sobre las relaciones entre el teletrabajo y la salud ocupacional en el contexto de la pandemia de COVID-19, con especial énfasis en la región de América Latina. Particularmente, se analizan las implicancias del teletrabajo sobre la salud ocupacional y el síndrome de desgaste profesional. **Proposición:** Para ello, se revisan conceptos clave, se examinan los resultados de varias investigaciones efectuadas antes y después de la pandemia, y se presentan los aspectos benéficos del teletrabajo, así como sus limitaciones asociadas a diversos factores organizacionales. **Argumentos para la discusión:** A partir de la pandemia de COVID-19, la modalidad del teletrabajo se ha logrado imponer como régimen laboral para muchas personas, por ende, se requiere profundizar en sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores. **Conclusiones:** El teletrabajo es una herramienta que favorece la flexibilidad, la autonomía y la productividad del trabajador. Sin embargo, deben existir políticas de protección al trabajador que minimicen el riesgo psicosocial y promuevan su salud y bienestar. También resulta necesario seguir estudiando los efectos del teletrabajo sobre la salud ocupacional, principalmente en la región de América Latina.

**Palabras clave:** teletrabajo, salud mental, síndrome de desgaste profesional, COVID-19

**Abstract: Introduction:** This work critically reflects on the relationships between teleworking and occupational health in the context of the COVID-19 pandemic, with special emphasis on the Latin American region. Particularly, the implications of teleworking on occupational health and burnout syndrome are analyzed. **Proposition:** Key concepts are outlined, the findings of studies conducted both before and after the pandemic are examined, and the advantages of teleworking are highlighted along with its limitations due to a variety of organizational issues. **Arguments for discussion:** Many people have been obligated to work remotely since the COVID-19 epidemic, and more research is needed to fully understand the effects of this workplace arrangement on employees' health. **Conclusion:** It is determined that teleworking is a tool that enhances workers' productivity, flexibility, and autonomy. To safeguard employees, reduce psychological risk, and advance their health and wellbeing, policies are nevertheless required. More research must be conducted to determine how teleworking affects occupational health, particularly in Latin America.

**Keywords:** teleworking, mental health, burnout syndrome, COVID-19

**Recibido:** 18 ene, 2024 | **Corregido:** 10 sep, 2024 | **Aceptado:** 23 sep, 2024

<sup>1</sup> Universidad Católica San Pablo, Arequipa, PERÚ. [rodrigo.sanroman@ucsp.edu.pe](mailto:rodrigo.sanroman@ucsp.edu.pe)

<sup>2</sup> Universidad Católica San Pablo, Arequipa, PERÚ. [warias@ucsp.edu.pe](mailto:warias@ucsp.edu.pe)

<sup>3</sup> Universidad Católica del Maule, Talca, CHILE; Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Buenos Aires, ARGENTINA. [maypsi@yahoo.com.ar](mailto:maypsi@yahoo.com.ar)

## 1. Introducción

El teletrabajo tuvo su origen alrededor de la década de 1970, cuando se consideró facilitar el trabajo de los colaboradores, dadas las circunstancias en las que se hacía difícil su presencia, a causa de las distancias globales (Culqui, 2016). En un primer momento, el teletrabajo fue visto como factor de empleo precario, principalmente para sectores vinculados a los centros de llamadas (Arias, Lara y Ceballos, 2015); luego, tuvo una inserción masiva, sobre todo a partir de la pandemia de COVID-19, que obligó a diversos sectores ocupacionales a realizar sus actividades económico-laborales de forma remota (Gallegos et al., 2023a; García y Cantera, 2023; Heredia y Dini, 2021).

En el contexto de la pandemia, en América Latina, desde marzo a junio de 2020, se perdieron más de 24 millones de empleos (Azua et al., 2020; Weller, 2020) y su recuperación no fue automática; más bien, según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para el año 2022 no se había logrado restablecer las condiciones de empleabilidad previas al evento (Gallegos et al., 2023a). En respuesta, el teletrabajo emergió como una modalidad que permitió prevenir el contagio y la propagación del COVID-19.

Ahora bien, de acuerdo con los diagnósticos, el proceso de adaptación al teletrabajo implicó limitaciones y dificultades, como el acceso a la conectividad vía internet, máxime en países de la región donde existen brechas tecnológicas en función de los ingresos económicos de los habitantes y su respectiva estratificación socioeconómica. Además, como se sabe, el teletrabajo suele estar asociado a diversos factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como tecnoestrés, insatisfacción laboral, sobrecarga laboral, gestión inadecuada de los horarios de trabajo, conflicto familia-trabajo, maltrato, etc. (Justino Ribeiro Mello y Linhares, 2023; Ramírez y Chuquillanqui, 2016; Ramos et al., 2020; Rico Prieto, 2021; Venegas y Leyva, 2020).

El objetivo del presente trabajo consiste en reflexionar críticamente sobre las repercusiones del teletrabajo en la salud ocupacional de los trabajadores, en el contexto de la pandemia de COVID-19, con un enfoque particular en las realidades de América Latina. A partir de la recuperación y el análisis de diversas fuentes documentales pertinentes al objeto de estudio, se contrasta literatura previa y nueva, relativa a las condiciones del teletrabajo durante el COVID-19, para reflexionar después sobre dos aspectos centrales: las implicancias del teletrabajo sobre la salud ocupacional y el síndrome de desgaste profesional.

## 2. Desarrollo del tema

### 2.1. Teletrabajo y salud ocupacional

El teletrabajo (*teleworking* o *telecommuting*) se trata de una modalidad laboral en la que el colaborador puede cumplir con su trabajo, siempre que la naturaleza de sus funciones se lo permita, de manera remota. Es decir, no tiene que trasladarse físicamente hacia su centro de trabajo, sino que lleva el trabajo a dondequiera que se encuentre (Alonso y Cifre, 2002). Otro autor lo definió como

«una forma flexible de trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral» (Rodríguez, 2007, p. 31). Las primeras referencias al teletrabajo datan de 1973, cuando surge como proyecto piloto frente a la crisis económica de los EE. UU. y supuso una reorganización de los procedimientos empresariales (Alonso y Cifre, 2002). Dentro de los diversos tipos, se tienen el teletrabajo desde casa, el teletrabajo combinado (o modelo híbrido, como se le conoce en la actualidad), el teletrabajo móvil y la oficina satélite.

Puede verse al teletrabajo como una consecuencia de la inserción de las TIC en el mundo laboral; pero, aunque ciertamente está supeditado al componente tecnológico, no necesariamente el uso de tecnologías conlleva esta forma de trabajo, pues ella depende mayormente de las políticas de la empresa, del ordenamiento jurídico-legal y de muchos otros factores contextuales y propios del trabajador (Kahale, 2003). En ese sentido, la autonomía y la motivación intrínseca son aspectos cada vez más característicos de los trabajadores actuales que, sumadas a sus habilidades tecnológicas, hacen más factible la aplicación del teletrabajo, ya que se requiere de cierto perfil del teletrabajador (Martin, 2017; Martin y Omrani, 2015). Sin embargo, aunque favorece la flexibilidad y, por ende, la productividad laboral (Beltrán et al., 2020), también supone una diversidad de riesgos para la salud, el bienestar y la calidad de vida de los teletrabajadores (Araujo y Lua, 2021; Benavides et al., 2021; Bonilla et al., 2014; Cataño y Gómez, 2014).

Al respecto, los estudios en torno al tiempo de exposición que una persona debe mantener frente al computador mencionan que no debe exceder las 5 horas diarias y, dentro de esas 5 horas, debe establecer una pausa de 10 minutos por hora; pese a todo, el rango de horas trabajadas se encuentra, por lo general, entre las 10 y las 12 horas, en razón de la alta demanda laboral (Cook, 2015). Otro punto a considerar son las posturas sostenidas, dado que este modo de trabajo se realiza sentado, lo cual puede acarrear la aparición de trastornos músculo-esqueléticos (Robles y Iglesias, 2019), obesidad debida al sedentarismo, dolor en cuello, espalda, glúteos, etc. (Alonso y Cifre, 2002). Lamentablemente, la supervisión de estos dos temas es prácticamente nula y tampoco se evalúa si el personal está ejerciendo sus labores de una manera sana y correcta.

Durante la pandemia de COVID-19 se combinaron dos situaciones que colocaron al teletrabajo como una modalidad riesgosa para la salud ocupacional. Por una parte, se hizo una adecuación repentina y generalizada de gran parte de las actividades laborales al entorno de los hogares de los trabajadores, sin contar con demasiadas orientaciones y regulaciones sobre cómo llevar a cabo las funciones y sin tener mayor miramiento por la salud ocupacional. Por otra parte, las medidas tomadas respecto del cuidado de la salud, como la cuarentena o el aislamiento social, hicieron que las personas no solo tuvieran que adecuar sus actividades laborales al teletrabajo desde el hogar, sino también, reorganizar y combinar todas las otras actividades de la vida cotidiana individual y familiar. Esto dio paso a una situación bastante inédita en la historia del teletrabajo y, desde luego, en la salud ocupacional.

En consecuencia, resulta necesario recuperar las experiencias precedentes sobre la funcionalidad del teletrabajo y tener en cuenta aquellas recomendaciones que se ajusten mejor a una situación de teletrabajo en condiciones de pandemia y más allá de esta contingencia. El primer punto para una gestión correcta del trabajo desde casa consiste en garantizar que los trabajadores cuenten con los recursos esenciales para poder desempeñar sus funciones, en especial, acceso a la tecnología (Arias et al., 2015). Así mismo, se debe capacitar a los trabajadores en las buenas prácticas laborales desde casa, que incluyen mantener una rutina saludable de ejercicios, alimentación, hábitos de sueño y otros factores, como los horarios y las posturas de trabajo (Gallegos et al., 2020). Sarramona y Vázquez (2020) indicaron que, en cuanto a la metodología de trabajo en el hogar, a aquellas personas con mayor tiempo en la empresa o ubicadas en puestos superiores les será más fácil adaptarse a un estilo de trabajo sin supervisión; sin embargo, para quienes recién se incorporen a la empresa u ocupen puestos inferiores, el proceso de adaptación tomará más tiempo.

Otro aspecto a contemplar es el hecho de que mediante el teletrabajo se obtienen menos oportunidades de ascenso y aumento salarial; esto, según Golden y Eddleston (2019), es resultado del estigma acerca de la flexibilidad en el trabajo, por lo cual se podría sostener que la flexibilidad en el trabajo repercute en una devaluación remunerativa; si bien contribuye a reducir el conflicto familia-trabajo, siempre y cuando estas medidas se integren a un sistema de balance entre la familia y el trabajo (Kampowski y Gallazzi, 2015).

Las diferentes modalidades de teletrabajo no son aplicables para todos los campos, por ello, es fundamental contar con personal calificado para el uso de tecnologías remotas, además de disponer de supervisores encargados de evaluar el cumplimiento de los objetivos plasmados por la empresa y el grado de productividad laboral, con una constante retroalimentación entre el supervisor y el teletrabajador (Bosch et al., 2020). Buirá (2012) afirmó que, debido al aislamiento e independización de la tarea, los trabajadores presentan una baja motivación para desempeñar el trabajo; por consiguiente, ahora más que antes, necesitan obtener mayores beneficios y reconocimiento, a fin de reforzar su sentido de pertenencia y el papel de su estancia en la empresa.

En consonancia con lo anterior, el teletrabajo puede rendir mejores frutos cuando la cultura organizacional está orientada a las personas y a los resultados, y se ejerce un liderazgo participativo y carismático; esto propicia una mayor autonomía en el trabajo, sin dejar de lado la afiliación a la empresa y la relevancia del trabajador para ella. De ese modo, cuando el teletrabajo se aplica sobre la base de dichas pautas, la evidencia sugiere que contribuye a incrementar la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador (Cernas-Ortiz y Wai-Kwan, 2021).

Por ejemplo, Beham et al. (2015) mencionaron que, a fin de lograr un buen desempeño bajo esta modalidad, se deben valorar dos factores: el factor contextual, referente a la cultura organizacional y el ambiente familiar; y el factor formal, correspondiente a la actuación de la empresa en brindar las mejores herramientas y capacitaciones para el logro óptimo de las funciones del trabajador. En tal sentido, Cifre y Salanova (2012) determinaron que, para poder desempeñar un trabajo remoto de

manera eficiente, se requiere una buena gestión de los recursos organizacionales y una buena capacitación sobre habilidades personales competentes para ejercer un cargo desde el hogar; así, la eficacia o la ineffectividad de ambos elementos afectarían los índices de productividad. En su investigación, estos autores encontraron escasez de recursos dispuestos por las organizaciones, lo cual repercutió negativamente en el compromiso de los trabajadores.

Otra cuestión examinada en esta investigación es el tipo de personalidad de los trabajadores y su ajuste al teletrabajo. Los datos sugieren que las personas extrovertidas alcanzan una alta autoeficacia, ya que esperan conseguir logros y reconocimiento por el trabajo propio; sin embargo, quienes tienen poca necesidad de apoyo en el cargo y trabajan de manera independiente de sus compañeros manifiestan un menor compromiso organizacional. En el caso de las personas introvertidas, existe un porcentaje más bajo de autoeficacia en comparación con las personas extrovertidas; con todo, revelan un mayor compromiso organizacional. Pero, más allá de las diferencias inherentes al tipo de personalidad de cada sujeto, el teletrabajador debe tener un perfil caracterizado por la disciplina y el autocontrol, de modo que sus aptitudes le permitan trabajar con la mínima retroalimentación, según las habilidades tecnológicas, la proactividad y la adaptabilidad (Alonso y Cifre, 2002). En ese sentido, la educación de la persona también cobra importancia; Shevchuk et al. (2015) completaron un estudio sobre la efectividad del teletrabajo y el nivel educativo de los trabajadores. Evidenciaron que la educación es más relevante en esta modalidad que en la forma presencial, por cuanto los índices de productividad del trabajo en casa están relacionados con la mayor cantidad de conocimientos que la persona posee.

Ahora bien, a pesar de otorgar flexibilidad, en muchos casos el teletrabajo puede interferir con las actividades extralaborales de los trabajadores, pues pueden ser consultados o requeridos en diversos momentos del día, fuera de su horario fijo. Ello depende, sin embargo, del ordenamiento jurídico que regule las actividades laborales de los teletrabajadores en cada país (García y Cantera, 2023). Al respecto, es esencial atender a las regulaciones y recomendaciones vertidas por diversos organismos y sociedades en torno al teletrabajo en condiciones excepcionales, como durante la pandemia de COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo, 2020; Solf Zárate, 2023; Tomas et al., 2021). En adición, para Zuboff (2019), el teletrabajo puede repercutir en la privacidad de las personas; destacó que en muchos países se están implementando programas informáticos para analizar la productividad, rastreando toda actividad de las personas desde su computador.

En cuanto a la problemática del ausentismo laboral, García y Martínez (2016) hallaron una relación significativa entre el ausentismo de los teletrabajadores y su salud emocional, lo cual, a su vez, influyó en la productividad y la motivación. Según dicho estudio, el 45 % de la muestra se ausentó al menos un día, y ninguna persona adujo que el motivo fuese por alguna enfermedad u otra causa justificable. Los motivos de quienes sumaron un mayor número de ausencias justificadas se asociaron directamente con dos circunstancias: a mayor edad, mayor probabilidad de ausentismo; y a mayor número de hijos, mayor predisposición a faltar al trabajo. Además, las personas jóvenes, solteras y sin hijos tendieron, con más frecuencia, a faltar al trabajo de manera injustificada. No

obstante, en todos los casos se observó que las personas con un elevado índice de ausentismo reportaron tensión, fatiga, aburrimiento e incomodidad frente a la modalidad de teletrabajo.

Lo cierto es que, a raíz de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo aumentó en América Latina hasta en un 324 %, sobre todo en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México (Benavides et al., 2021). Luego del primer año de la pandemia, el teletrabajo fue disminuyendo considerablemente (Benavides y Silva-Peñaherrera, 2022), aunque en ciertos sectores y actividades se mantiene y, en varios casos, se presenta un modelo híbrido: presencial y remoto (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

De acuerdo con Salazar (2020), la modalidad de teletrabajo se mantendrá de forma permanente. Para el autor, esta conclusión conduce a dos graves problemáticas. Una es el hecho de que el teletrabajo elimina en gran parte el trabajo colectivo; esto generará un individualismo colectivo, otorgando total responsabilidad del trabajo a la persona y solo aquellos que logren los objetivos empresariales permanecerán en la empresa; por ende, esta modalidad se constituirá en una fuente de desigualdad y exclusión. En segundo lugar, la supuesta flexibilidad laboral traerá consigo una mayor prevalencia del abuso laboral, pues la tasa de explotación laboral se podría ocultar detrás de este régimen.

Además, es pertinente subrayar que, posterior a la pandemia de COVID-19, el teletrabajo no será valorado únicamente como una opción de empleo calificado, sino que se extenderá a diversos sectores y diferentes tipos de perfiles laborales (Tomas et al., 2021). Esto necesariamente implicará erigir nuevas pautas de gestión, administración y recursos tendientes a favorecer la salud ocupacional de los teletrabajadores. Así que no sólo deberá rediseñarse la organización de trabajo de las empresas, sino también reconsiderarse el papel ergonómico, cognitivo y psicosocial del teletrabajo, con un enfoque en las prácticas de cuidado y salubridad laboral.

## 2.2. Teletrabajo y síndrome de desgaste profesional

El teletrabajo conlleva determinados riesgos para la salud del trabajador cuando no se toman las medidas preventivas necesarias. Aunque la mayoría de los estudios se han focalizado en la salud física, hay evidencia de la afectación mental propiciada por esta modalidad de trabajo. En efecto, varios estudios señalaron una relación entre el teletrabajo y el estrés laboral, el consumo de sustancias psicoactivas y la adicción al trabajo (Benavides et al., 2021; Hernández, 2021); esta sintomatología está mediada por las condiciones laborales. En el contexto de la pandemia de COVID-19, se hizo notar que la salud mental constituye un aspecto importante de la salud integral de las personas y que una buena salud mental no se reduce a la mera ausencia de síntomas o enfermedades (Gallegos et al., 2020). Por tanto, el teletrabajo durante la pandemia, si bien revistió características específicas del momento, igualmente puede ser abordado y analizado desde los conocimientos adquiridos en investigaciones precedentes (Gallegos et al., 2023a; Prieto, 2021; Rivera de Carrillo y Vargas Ventura, 2023; Tomasina y Pisani, 2022).

Por ejemplo, la investigación a cargo de Camacho e Higuera (2013) demostró que una cultura organizacional interesada por el desarrollo profesional, la satisfacción y la planificación de acciones para mantener motivados a los colaboradores repercute en su salud y calidad de vida. De hecho, el 90 % de los entrevistados mencionó que la clave para desempeñar eficientemente las funciones laborales radica en que la empresa procure una buena calidad de vida al empleado. Adicionalmente, estos trabajadores expresaron que, debido al teletrabajo, las empresas se han olvidado del desarrollo profesional, solo se centran en el cumplimiento de las tareas y no brindan la posibilidad de un ascenso salarial ni la opción de acceder a un mejor puesto. Agregaron que en ocasiones realizan actividades diferentes a las funciones de su puesto; y hasta un 82 % de ellos resaltó que debe existir mayor cooperación en el teletrabajo.

Es evidente que la efectividad laboral aumenta con el uso de las tecnologías de comunicación; por eso, las empresas o los negocios que carecen de dichos medios son incapaces de integrar el teletrabajo como una modalidad que favorezca la flexibilidad (Botello et al., 2014). Ahora, además del componente tecnológico, su implementación requiere de una adecuada legislación laboral que contemple sus respectivas prerrogativas. En ese sentido, no en todos los países de la región existe una correcta jurisprudencia alrededor del teletrabajo; de tal modo, lo primordial es elaborar una correcta metodología de cambio, la cual debe ser apoyada por las políticas de la empresa y la alta dirección (Sánchez y Montenegro, 2019).

Con la pandemia de COVID-19, aunque las regulaciones sobre el teletrabajo lograron reestructurarse y ampliarse en los países de América Latina, persisten ciertos desafíos con respecto a la prevención de riesgos, la promoción de la salud, la normativización de las actividades, las condiciones de trabajo, la protección social, la negociación sindical, etc. (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Un estudio comparado entre las legislaciones y prácticas del teletrabajo en Ecuador y Colombia identificó un aumento del trabajo a distancia durante la pandemia de COVID-19, pero también, ciertos problemas no resueltos, como la dificultad para la desconexión, la presión para estar activo fuera de los horarios habituales y la sobrecarga de trabajo; todo lo cual tuvo un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores y alertó sobre la necesidad de establecer regulaciones más específicas para proteger los derechos de los teletrabajadores y fomentar un ambiente laboral más saludable (Buenaño Loja et al., 2024).

Una variable de riesgo psicosocial que se ha asociado al teletrabajo es el síndrome de desgaste profesional (Juárez, 2022). Este síndrome fue propuesto inicialmente por Freudenberg (1974), pero Maslach y Jackson (1981) fueron las primeras en definir sus características sindrómicas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. En un primer momento se concibió como una respuesta psicosocial al estrés crónico propio de las profesiones de servicios humanos (PSH) situadas en un intercambio desigual entre el trabajador y los beneficiarios de sus oficios; más recientemente, se ha evidenciado que diversos factores organizacionales pueden desencadenar su aparición y que no es exclusivo de las PSH (Arias y Jiménez, 2012). En efecto, varios estudios han puesto de manifiesto que el síndrome de desgaste profesional se correlaciona negativa y

significativamente con el clima organizacional (Arias y Zegarra, 2013; Dávila, 2011). Ante esto, Peiró y Rodríguez (2010) refirieron que, a pesar de que haya personas más propensas a desarrollar estrés, es la empresa quien propicia situaciones en donde se agudiza este problema, llevando a una escalada progresiva del estrés.

El síndrome de desgaste profesional es, hoy en día, reconocido como una enfermedad ocupacional. Conforme a los datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (2019), el número de accidentes y enfermedades laborales alrededor del mundo ha aumentado su cifra a 3,8 millones, con un 3,2 % de muertes atribuidas a riesgos laborales, por cada cien trabajadores. De igual forma, Forbes (2011) observó que un deterioro significativo de las relaciones interpersonales en el trabajo, el aumento de conductas de cinismo, el insomnio y el uso de sustancias psicoactivas son manifestaciones que acompañan el estrés laboral en los colaboradores, además de registrar bajos índices de productividad y altos porcentajes de ausentismo.

Lamentablemente, en América Latina muchos centros laborales no cuentan con la capacidad institucional o de gestión para hacer frente a esta problemática, menos aún en el contexto de la pandemia y bajo la modalidad de teletrabajo. Según reportó la Organización Panamericana de la Salud (2020), en los centros de trabajo hay grandes dificultades de atención en materia de salud y seguridad en el trabajo; esto derivó en casi 2 millones de muertes dentro del ámbito laboral y cerca de 400 000 accidentes y enfermedades ocupacionales. Cabe aclarar que, a nivel mundial, tan solo un 18 % de las organizaciones cuenta con un buen servicio de salud ocupacional.

De acuerdo con López et al. (2014), existe una fuerte relación entre los países con mejor economía y el desencadenamiento de riesgos psicosociales, principalmente por la alta tendencia a entornos competitivos y la exigencia de los cargos. Los estudios efectuados en estos últimos años en países desarrollados y con alta industrialización han observado un estilo de vida enfocado en el éxito laboral y un ambiente de trabajo altamente exigente, por lo que la afectación psicosocial es elevada y, a su vez, repercute en altos índices de estrés. Sin embargo, también se ha encontrado que estar bajo ciertos niveles de presión y estrés en el trabajo mejora el desempeño de los trabajadores, ya que estimula la motivación y el interés frente a la expectativa de un nuevo reto y la puesta en práctica de sus habilidades (Arias et al., 2014; Mejía et al., 2019).

Uno de los sectores con mayor propensión al síndrome de desgaste profesional es el sector educativo. Investigaciones realizadas en Perú confirmaron que los profesores de nivel primario están expuestos a múltiples estresores laborales que, sumados a ciertas características personales, facilitan la aparición del síndrome (Fernández, 2002). Por su lado, Arias y Jiménez (2013) encontraron que la gestión escolar es un factor diferencial en las manifestaciones del síndrome de desgaste en profesores, pues quienes provenían de instituciones educativas privadas presentaron más baja realización personal, y los que provenían de instituciones públicas, mayor despersonalización. Asimismo, se informó más recientemente que los profesores de nivel escolar tienen grados superiores de desgaste, en comparación con los docentes universitarios (Arias et al., 2019).

Determinadas variables personales, como el sexo, la edad y el estado civil se han vinculado con el síndrome de desgaste, aunque los resultados no son concluyentes. En general, se verificó una mayor incidencia en mujeres casadas, debido principalmente al conflicto familia-trabajo, así como en los trabajadores más jóvenes y en los de mayor edad, a causa de la falta de experiencia, en el primer caso, y por la alta exposición a estresores laborales, en el segundo (Arias y Jiménez, 2012; Gil-Monte y Peiró, 1999). Otros estudios más actuales reconocieron que los varones son más propensos a desarrollar el síndrome de desgaste que las mujeres, y que el apoyo familiar es una variable amortiguadora para ambos sexos (Aguilar et al., 2021). También se sabe que las extensas horas de trabajo y la sobrecarga laboral aumentan la posibilidad de experimentar el síndrome, dado que la continua exposición a jornadas extenuantes genera frustración y estrés laboral. Esto, al tornarse crónico, se expresa bajo la forma del síndrome aludido (Botero, 2012).

En paralelo, dentro del contexto laboral, el uso de las TIC promueve de forma indirecta la ciberpereza o el ocio cibernético; esto sucede cuando los trabajadores dejan de lado la responsabilidad y el compromiso laboral, o cuando la organización no implementa sistemas adecuados de supervisión. En el estudio de Arias y Masías (2015) se concluyó, por ejemplo, que el porcentaje de ocio cibernético era mayor entre los trabajadores de empresas públicas que entre los trabajadores de empresas privadas. Este es un fenómeno problemático para la productividad de la empresa y la salud del trabajador, porque puede infundir sentimientos de injusticia organizacional en algunos colaboradores y ello actúa como detonante de la insatisfacción y el estrés laboral (Zoghbi, 2009).

Otro grupo con alta prevalencia del síndrome de desgaste profesional es el del área de salud, con hasta un 51 % más que otros rubros (Arias et al., 2017). En época de pandemia, al menos en América Latina, el 100 % del personal asistencial aseguró haber atendido a algún paciente con COVID-19 sin los suficientes elementos de protección personal, por lo que el riesgo de contraer el virus y contagiar a sus familias fue el principal factor de miedo y estrés (Aguilar et al., 2021). Igualmente, los resultados de ese estudio determinaron que el agotamiento emocional es más significativo en la población con edades entre los 27 y los 29 años. Esto se debe a que, en la mayoría de los casos, su puesto laboral es uno de los más bajos y con un salario mínimo, lo cual implica una alta exigencia para ascender.

Sin duda, las condiciones impuestas por la pandemia de COVID-19 impactaron en el bienestar emocional y psicosocial de las personas. Lógicamente, la adopción del teletrabajo en este marco propulsó las distintas consecuencias emocionales: estrés, cansancio, preocupación, ansiedad, insomnio; encima, la sobrecarga laboral y la incertidumbre contribuyeron al malestar, tal como lo registró un estudio en El Salvador (Rivera de Carrillo y Vargas Ventura, 2023). Así, el trabajo bajo la modalidad remota y el excesivo tiempo en casa en condiciones de aislamiento afectaron la calidad de vida (Medina et al., 2020). Sobre el asunto, Usma (2020) dio a conocer que un 70 % de su muestra manifestó disgusto ante la nueva modalidad de trabajo y, de cara a la finalización de la pandemia, también se suscitaron sentimientos de desesperanza e inseguridad.

En línea con lo anterior, un estudio de la población general, concretado entre septiembre de 2022 y marzo de 2023, reportó que el teletrabajo afectó negativamente la salud psicofísica y el compromiso laboral; igualmente, las personas que trabajaban de manera remota demostraron menor dedicación al trabajo y falta de vigor, en contraste con quienes trabajaban de manera híbrida (Gallego Granero et al., 2023). Otra investigación señaló que el teletrabajo conllevó ciertas dificultades en las relaciones sociales, debido a la obligación de cumplir con las actividades laborales (Cerna Álvarez, 2024).

De manera previa, Cook (2015) había apuntado que los trabajadores que usan tecnologías informáticas experimentan con más frecuencia el síndrome de desgaste, sobre todo agotamiento emocional y despersonalización. También, el estudio de Arias et al. (2015), con una muestra de trabajadores de centros de llamadas, señaló que, si bien un alto número presentaba grados moderados de desgaste, aproximadamente el 6 % tenía un grado intenso atribuible, en gran parte, a la sobrecarga laboral, ya fuera por las demandas excesivas o por los horarios. Y es que la cantidad requerida de horas en la modalidad de teletrabajo provoca fatiga laboral en los empleados, la cual es un riesgo psicosocial asociado al estrés. Por ello, es de suma importancia contar con la vigilancia respectiva, a fin de evitar estos riesgos perniciosos (Venegas y Leyva, 2020). Del mismo modo, deben considerarse los aspectos personales y psicológicos del trabajador para minimizar los efectos o la incidencia del síndrome de desgaste profesional (Raigosa y Marín, 2010).

Dicho eso, una investigación dirigida con personal universitario de Ecuador constató que, durante la pandemia de COVID-19, el 45 % de la muestra tuvo una extensión de la jornada de trabajo y que el 41 % relacionaba el síndrome de desgaste profesional con la falta de apoyo proporcionado por el departamento de recursos humanos de las universidades. Este estudio concluyó sobre la importancia de contar con estrategias de abordaje de la problemática del estrés y la carga laboral, mediante el mejoramiento de la cultura organizacional y la elaboración de políticas especializadas en dichas problemáticas (Llagua-Arévalo y Gamboa-Salinas, 2023).

Asimismo, un estudio realizado en Perú indicó que la adaptabilidad al trabajo remoto fue bastante eficiente para el 75,4 % de los encuestados, no obstante, se corroboró que el 31,7 %, de la muestra se encontraba afectado por el síndrome de desgaste profesional (Cuadra Morales et al., 2023). Otro estudio efectuado en Puerto Rico subrayó la importancia que ocupa el nivel gerencial de las empresas como soporte para la adaptabilidad de los empleados al teletrabajo, así como la comunicación fluida entre ejecutivos y trabajadores para poder sortear de la mejor manera los cambios inducidos por una pandemia como la debida al COVID-19 (Ortiz Soto et al., 2024).

Pues bien, se ha comprobado que un estilo de vida precario, el aislamiento, la fatiga y los lugares inadecuados para desempeñar el teletrabajo derivan en estrés laboral, lo cual, de persistir en el tiempo, puede acarrear problemas de salud (Vicente et al., 2019). En respuesta, una de las principales tareas por parte de las organizaciones consiste en renovar los diseños de puesto conforme a la modalidad remota, ya que las nuevas formas de trabajo se alejan del modelo tradicional y, por tanto, los riesgos laborales son distintos a los que se daban desde el trabajo físico, donde la supervisión y

vigilancia eran más constantes (Mutua Universal, 2020). Además, pasar tantas horas de trabajo frente a una computadora es perjudicial tanto para la salud física como psicológica de la persona.

Murga (2019) sostuvo que, a pesar de que el teletrabajo promueva la mayor exposición al uso de tecnologías y al aislamiento de los compañeros de trabajo, lo cierto es que aquellas personas bajo esta modalidad de trabajo en casa antes de la pandemia ya presentaban niveles ligeramente superiores de carga mental, como resultado de la independización del trabajo y la cantidad de tareas a desempeñar. Aun así, la posibilidad de practicar otras actividades fuera del hogar y disponer de más momentos en familia les otorgaba un balance entre la vida familiar y la vida laboral. En todo caso, el hecho de que la familia se encuentre dentro del hogar todo el tiempo provoca que el medio para el trabajo no sea óptimo, dadas las constantes demandas del hogar que interrumpen las labores.

Para Ramos et al. (2020), el grado de productividad obtenido desde el teletrabajo tiene que ver más con la cantidad de conocimiento que disponga el trabajador en cuanto a las herramientas necesarias y el manejo de información acordes a su puesto. Es decir, a mayor experiencia en el campo, mayor eficiencia en teletrabajo. Entonces, para aquellas personas recién integradas a la empresa o recién insertadas al ámbito laboral sin los conocimientos suficientes sobre sus funciones o el funcionamiento de la empresa, el riesgo de padecer estrés o síndrome de desgaste profesional se acrecienta.

De hecho, el manejo de nueva información y el uso de nuevas herramientas tecnológicas aumenta la carga mental en los trabajadores; pues, por lo general, se trata de programas informáticos, cuyo periodo de capacitación resulta insuficiente. Esto hace que la demanda de la tarea incremente y el teletrabajador deba tomar de su tiempo libre para aprender por su cuenta (Montero et al., 2020); inclusive, hay quien busca cursos y capacitaciones en plataformas de internet, donde muchas veces asume los gastos y se exige aún más (Roncal, 2021). Frente a ello, es necesario que las organizaciones ofrezcan a sus colaboradores cursos gratuitos de capacitación, como parte de un sistema de entrenamiento para fortalecer las habilidades en el trabajo. Es recomendable que estos planes de capacitación sean permanentes y no solamente mientras dura una pandemia.

Igualmente, aquellos puestos en que las funciones se han visto empobrecidas, decayendo en el aburrimiento y la monotonía, mantienen un potencial pernicioso para la salud del teletrabajador: se entorpece su crecimiento profesional, con la consecuente falta de adaptabilidad y capacidad de afrontamiento a las exigencias mentales a futuro (Roselli, 2020). Por parte de la empresa, esta problemática trae graves consecuencias, ya que una baja motivación con altos índices de carga mental y fatiga influyen de manera negativa en la productividad. Aunado a lo anterior, si estas manifestaciones tienen efectos negativos en la familia, se produciría un conflicto que intensificaría los riesgos psicosociales del trabajador y abarcaría tanto el ámbito laboral como familiar. De nuevo, esto podría reducir la productividad y traer conflictos interpersonales entre los miembros de la organización (Rugel y Romero, 2020).

Con todo, las encuestas aplicadas por Cartmill (2020) demostraron una experiencia positiva por parte de los teletrabajadores, quienes lograron un equilibrio entre la vida laboral y el tiempo con su familia. Por un lado, una de las principales características a destacar es que el tipo de gestión en las organizaciones estudiadas estaba basado en resultados, por lo que el grado de flexibilidad era alto. Además, estas empresas brindaban constante capacitación y apoyo a sus integrantes y establecieron expectativas claras y objetivas. Por otro lado, todos los trabajadores encuestados tenían al alcance todos los equipos necesarios para desempeñar sus funciones y lo hacían en un ambiente cómodo dentro del hogar. De ese modo, hasta un 87 % de los participantes preferiría seguir laborando bajo la modalidad remota.

Finalmente, un aspecto relacionado con la salud mental y ocupacional del teletrabajador también tiene que ver con el uso de la tecnología para la intervención psicológica en casos que lo ameriten. Acerca de esto, varios estudios hallaron que, a través de diferentes canales, plataformas, dispositivos o aplicaciones, la atención psicológica ayuda a fortalecer la salud mental y a prevenir problemas de sobrecarga laboral o conflictos personales o de familia-trabajo, ya sea que se trate de intervenciones sincrónicas o asincrónicas (Arenas-Landgrave et al., 2022; Cabas-Hoyos, 2020). Así, la telepsicología se presenta como una modalidad de intervención psicológica muy aceptada, en razón de su probada eficacia durante la pandemia (Concha-Ponce et al., 2023). Esta, llevada al ámbito laboral, supone nuevos desafíos, pero, a la vez, nuevas oportunidades para beneficiar a los trabajadores a través de la psicoterapia y la consejería en línea.

En su conjunto, si bien el teletrabajo conlleva diversos riesgos psicosociales, como los ya comentados, una eficiente gestión del capital intelectual de las empresas, orientada por una firme identidad institucional y principios éticos sólidos, favorecería el adecuado ajuste del trabajador a su puesto de trabajo, independientemente de la modalidad (Manzone, 2019). De forma contraria, si la empresa no es clara en sus objetivos, no brinda supervisión, no capacita a su personal ni establece facilidades para que cumplan con sus funciones y tampoco los motiva, está incurriendo en una mala praxis que, tarde o temprano, será contraproducente. Esto obviamente depende de que la alta dirección se enfoque en las personas y se guíe por políticas de mejora continua en todos los niveles, en procura del bienestar de todos y cada uno de sus miembros.

### 3. Consideraciones finales

La modalidad de teletrabajo ha sido, por un lado, un método para evitar el contagio de COVID-19 y, por otro lado, una nueva manera de asumir las funciones laborales, con el fin de no perjudicar económicamente a los colaboradores. Más allá de eso, requirió un periodo de adaptación y de implementación de medidas y recursos que permitieran a los trabajadores ajustarse gradualmente al trabajo remoto. Es importante contextualizar que durante la pandemia el teletrabajo se impuso como una necesidad abrupta para muchas empresas y trabajadores, quienes debieron someterse a las restricciones sanitarias de forma rápida, sin mayor preparación ni protocolos de actuación o

cuidado de la salud física y mental. Ni siquiera las legislaciones vigentes sobre el trabajo remoto se encontraban suficientemente constituidas para dar un tratamiento adecuado a las demandas impuestas por la pandemia de COVID-19, lo cual se tradujo en modificaciones y reestructuraciones de varias de ellas, mientras que en algunos países aparecieron nuevas regulaciones.

Dado que el teletrabajo consiste en una modalidad con pocos años de implementación, aún demanda más estudios enfocados en dar a conocer sus aspectos negativos y positivos en campos laborales específicos, considerando el binomio hombre-computadora, antes conocido como hombre-máquina (Smith y Wakeley, 1977). Para Reynolds (2017), el teletrabajo es una práctica que debe instaurarse en todos los medios, porque reduce los gastos de la empresa y los trabajadores, promueve un equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como una mayor autonomía en el puesto laboral y reduce el impacto ambiental que supone la modalidad presencial (Sandoval-Ruiz, 2020).

Resulta fundamental resaltar el hecho de que el teletrabajo ha dado pie a una mayor exigencia laboral y a una menor valorización del empleado por parte de la organización; de hecho, en algunos casos se ha reportado una baja motivación y satisfacción laboral, lo cual ha conducido a que el estrés invada a una mayor cantidad de trabajadores que en años anteriores (Esteves y Mejía, 2021). Ante ese escenario, se estima conveniente que las organizaciones faciliten capacitaciones especializadas para el trabajo remoto y, además, cuenten con servicios de salud preparados para dar respuesta a las problemáticas detectadas en el contexto del teletrabajo.

Los elementos que favorecen el teletrabajo con un mínimo de repercusiones negativas para el trabajador suponen una gestión empresarial centrada en la persona, con sólidos principios éticos y políticas institucionales firmes, con una permanente capacitación y atención a las necesidades de los trabajadores; todo lo cual previene el conflicto familia-trabajo, la ambigüedad de roles y minimiza al máximo los factores de riesgo psicosocial (Tapasco, 2018). Mientras tanto, en una empresa desvinculada de estos aspectos surgirán problemas graves que, unidos a las dificultades propias de una pandemia (Apaza y Santa Cruz, 2020; De la Torre, 2020; Pinchak, 2020), pueden afectar seriamente la salud de los teletrabajadores (Esteves y Mejía, 2021). Por ende, las organizaciones deben fomentar el desarrollo profesional, respetar los derechos del trabajador y brindar protección y seguridad tanto fuera como dentro de la empresa (Alaimo et al., 2019; Escalante y Ugas, 2005; Torres, 2014).

La gran mayoría de teletrabajadores labora entre 10 y 12 horas y pasa frente a un ordenador entre 5 y 6 horas diarias; esto podría ocasionar una amplia variedad de trastornos psicofisiológicos (Robles y Iglesias, 2019). A ello se suma la carga mental, el estrés laboral y el riesgo psicosocial de las enfermedades ocupacionales que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, se asocian a altos niveles de estrés, ansiedad, depresión, temor al contagio o al confinamiento, duelo tras haber perdido a algún ser querido, pérdida de trabajo, etc. (Acosta-Quiroz y Iglesias-Osores, 2020). Por tal razón, resulta necesario que las empresas inviertan en la preparación y capacidad de respuesta a eventuales problemas psicosociales y de salud mental derivadas del teletrabajo. Incluso, se considera

esencial la existencia de protocolos de actuación y derivación profesional para determinados casos de malestar psicológico de los trabajadores, de modo que se valore su salud y el daño sea contenido; esto permitirá mantener entornos de trabajo más saludables.

El teletrabajo es una herramienta con gran prospección a futuro; permite regir el ámbito laboral de una manera integradora respecto a la vida del trabajador; así, los individuos pueden disponer de su tiempo en otras actividades cotidianas y, sobre todo, con la familia. Sin embargo, en la actualidad se observan resultados negativos, especialmente en aquellas empresas que prestan su atención a los resultados esperados acordes con las tareas, dejando de lado al trabajador. Si las empresas no procuran darle las facilidades al teletrabajador para que cumpla con sus funciones, indefectiblemente obtendrán una baja satisfacción laboral mediada por una gran carga laboral. Lo peor de todo es que muchas empresas no cuentan con una buena gestión en cuanto a salud y seguridad en el trabajo. Por tanto, se puede concluir que una mala aplicación de teletrabajo traerá consigo una pérdida de conexión e integración entre la empresa y su capital intelectual.

Pese a lo anterior, también se ha constatado que en aquellas organizaciones donde permanentemente se dispone de capacitaciones y una buena comunicación con los trabajadores se consiguen buenos índices de motivación y productividad; si bien dichas cifras pueden ser más bajas comparadas con el trabajo presencial, presentan una tendencia de mejora continua. Asimismo, se evidenció que una buena formación profesional y una buena disposición personal y empresarial favorecen la implementación del teletrabajo, reducen el riesgo psicosocial y promueven el compromiso de los colaboradores (Sardeshmukh et al., 2012). Igualmente, se considera importante que las empresas pongan en práctica estrategias y políticas para prevenir y gestionar los problemas relativos al síndrome de desgaste profesional y otros padecimientos característicos de las nuevas realidades del teletrabajo.

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que no todos los trabajadores cuentan con las posibilidades o condiciones para desempeñar un teletrabajo de manera eficiente, por ello, es necesario que las empresas destinen un tiempo suficiente para capacitar a su personal. De igual manera, la comunicación debe ser constante y debe abordar no solo el trabajo, sino también el ámbito familiar y personal, ya que el nuevo lugar de trabajo es el hogar. Por último, es vital efectuar más investigaciones sobre este tema, puesto que, aunque todavía incipientes, al menos en América Latina, los resultados evidencian que el teletrabajo debe desplegarse de un modo distinto al trabajo presencial.

La pandemia ha movilizado esfuerzos para desarrollar investigaciones que permitan conocer el impacto de su expansión y de las medidas sanitarias preventivas (Torres y Torrell-Vallespín, 2020); sin embargo, los datos todavía son variados y poco concluyentes, especialmente insuficientes para la región de América Latina (Gallegos et al., 2023b). Esta situación se ha tornado más compleja a partir de los efectos a largo plazo del COVID-19, que múltiples estudios han destacado por su afectación en la capacidad de realizar actividades cotidianas, como estudiar, ejercitarse o trabajar

(Gallegos et al., 2022). Desde esta perspectiva, se sugiere que en futuras investigaciones se profundice sobre las afectaciones de larga duración del COVID-19 en la capacidad de las personas para el trabajo remoto o presencial.

La reciente literatura sobre el impacto del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores en América Latina señala la necesidad de adicionar conocimientos en este campo de estudio (Gallegos et al., 2023a). Esto resulta primordial debido a que las contingencias impuestas a causa de la pandemia de COVID-19 y su repercusión en el mundo laboral del teletrabajo no son equivalentes a situaciones de cierta normalidad, así que los estudios relacionados con la pandemia de COVID-19 deben ser considerados en su especificidad. No obstante, es valioso considerar que el teletrabajo fue impulsado por la pandemia y que las condiciones extremas planteadas durante la contingencia internacional pueden servir para extraer las mejores experiencias y conocimientos para idear escenarios futuros con mejores prácticas del teletrabajo.

Precisamente, el teletrabajo aún se encuentra en periodo de expansión e innovación en América Latina, por eso, existen valores negativos en cuanto al desarrollo laboral y el conocimiento para la puesta en marcha de nuevas herramientas tecnológicas en su totalidad (Rojas, 2021; Sánchez, 2017; Valencia, 2018). Por ejemplo, en los países hispanoparlantes, el teletrabajo se encuentra extendido en países como España, Argentina, Chile y Colombia (Bonilla et al., 2014). De ahí que se ha hecho notar la insuficiencia de las regulaciones y legislaciones respecto del teletrabajo, principalmente antes de la pandemia, con lo cual, el abordaje fue bastante deficitario durante la contingencia sanitaria del COVID-19; así las cosas, todavía quedan desafíos pendientes para las políticas públicas en América Latina. Con el objetivo de fortalecer y mejorar tanto las políticas públicas como las legislaciones específicas sobre el teletrabajo en la región, se sugiere que los tomadores de decisiones se amparen en los conocimientos aportados por los estudios médicos y psicosociales disponibles, muchos de los cuales fueron recuperados en este trabajo.

## 4. Referencias

- Acosta-Quiroz, J., & Iglesias-Osores, S. (2020). Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Revista de Neuropsiquiatría*, 83(3), 212-213. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3784>
- Aguilar, M., Luna, J., Tovar, A., & Blancarte. (2021). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el estado de Guanajuato, México. *Región y Sociedad*, 7(32), 112-147.
- Alaimo, V., Chaves, M., & Soler, N. (2019). El futuro del teletrabajo en América Latina y el Caribe ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1, 3-30.
- Alonso, M. B., & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: Un nuevo reto para la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 83, 55-61.
- Apaza, C., & Santa Cruz, R. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 - Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 1-10. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Araujo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Arenas-Landgrave, P., Rosa-Gómez, A., Carreón-Martínez, A. E., Esquivel-González, D., Martínez-Luna, S. C., Hernández-Aguirre, O., Olivares-Ávila, S. M., Plata-Ochoa, A. Y., González-Santiago, E., & Domínguez-Rodríguez, A. (2022). Atención psicológica vía chat desde una plataforma de salud mental ante la COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2), 185-202. <https://doi.org/10.15381/reinvp.v25i2.22916>
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2012). *Estrés crónico en el trabajo: Estudios de síndrome de burnout en Arequipa*. Universidad Católica San Pablo.
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Arias, W. L., Huamani, J. C., & Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias, W. L., Lara, R., & Ceballos, K. D. (2015). Síndrome de burnout en trabajadores de un call center de la ciudad de Arequipa. *Psicología Básica y Aplicada*, 1(2), 54-64.

- Arias, W. L., & Masías, M. A. (2014). Ocio cibernético en trabajadores de instituciones públicas y privadas de Arequipa. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 88-92.
- Arias, W. L., Montes, I., & Masías, M. A. (2014). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad César Vallejo)*, 16(1), 64-77.
- Arias, W. L., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344.
- Arias, W. L., & Zegarra, J. (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista de Psicología (Universidad César Vallejo)*, 15(1), 37-54.
- Azuara, O., Hand, A., Rodríguez, C., Fazio, M., Keller, L., & Silva-Porto, M. (2020). El futuro del teletrabajo en América Latina y el Caribe ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19?. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1, 7-37.
- Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions. A vignette study among German managers. *The International Journal of Human Resources Management*, 26, 1385-1406.
- Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Carmenate, L., Barraza, D., Bernal, D., Silva, M., & Delclos, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e31. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Benavides, K. M., Prendas Aguilar, G., & Miranda Benavides, Y. (2021). El Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 20. <https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>
- Benavides, F., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención y Riesgos Labores*, 25(2), 133-46. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/198>
- Beltrán, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUND*, 4(1), 329-335.
- Bosh, M., Ruimallo, M., & Urzúa, M. (2020). Teletrabajo. *ESE Business School*, 20, 2-17.
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., & Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 38-42.
- Botello, H., Pedraza, A., & Contreras, O. (2014). *Análisis empresarial de la influencia de las TIC en el desempeño de las empresas de servicios en Colombia*. Consejo Latinoamericano de Administración CLADEA.

- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225025860002.pdf>
- Buenaño Loja, R., Coello Moreira, P. & Vizcaíno Simbaña, J. (2024). Beneficios y retos del trabajo remoto en Ecuador y Colombia. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 12(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i1.4343>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. Editorial UOC.
- Cabas-Hoyos, K. (2020). Eficacia de la telepsicología en intervenciones del área clínica y de la salud. Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 91-101. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1891>
- Camacho, R., & Higuera, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, 35, 87-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832005>
- Cartmill, C. (2020). *News survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world*. <https://www.newsletter.co.uk/business/new-survey-shows-87-staff-wish-work-home-post-lockdown-world-2864590>
- Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 82-91.
- Cerna Álvarez, D. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo: el caso de México. *Contextualizaciones Latinoamericanas*, 31(17), 23-34. <https://doi.org/10.32870/cl.v2i31.8056>
- Cernas-Ortiz, D. A., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the meaning role of affective well-being. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 37-48. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4322>
- Cifre, E., & Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona*, 15, 71-99.
- Concha-Ponce, P., González, F., & Pérez-Ayala, M. (2023). Telepsicología en tiempos de COVID-19: un desafío para los y las psicoterapeutas. En G. Chandía-Garrido, P. Concha-Ponce & C. Rojas-Jara (Eds.), *Psicología, salud mental y pandemia* (pp. 265-276). Nueva Mirada Ediciones.
- Cook, S. (2015). Job burnout in information technology workers. *International Journal of Business, Humanities and Thecnology*, 5(3), 1-12.
- Cuadra Morales, V., Hidalgo Lama, J., Malca Correa, R., Fernández Gill, A., & Chávez Garces, E. (2023). Teletrabajo y su influencia en el síndrome burnout en colaboradores de Call Center en Perú. *Revista*

- Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 42(1). <https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/2974>
- Culqui, A. (2016). El teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, 46(1), 95-109.
- Dávila, M. (2011), Clima organizacional y síndrome de Burnout en una empresa mediana de manufactura. *Órgano Oficial de Información Tecnológica de Estudios Superiores de Coacalco*, 1(32), 1-9.
- 1.
  2. De la Torre, C. (2020). ¿Un Derecho Laboral de emergencia? Análisis del impacto laboral del COVID-19. *Capital Humano*, 353, 110-137.
- Escalante, Z., & Ugas, L. (2005). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Télématique*, 4(1), 1-28. <https://www.redalyc.org/pdf/784/78440101.pdf>
- Estreves, A., & Mejía, E. (2021). Prevalencia de depresión y procrastinación en trabajadores por efecto del teletrabajo. *Psicología*, 12, 58-79.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial en maestros de primaria*. Universidad de Lima.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas éxito empresarial. *CEGESTI*, 20(160), 1-4.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gallego Granero, E., Ortego Hijarrubia, S., & Fernández Piedra, D. (2023). Teletrabajo, salud y engagement, tras la Covid-19. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 50, 264-284. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25245>
- Gallegos, M., Zalaquett, C., Luna Sánchez, S. E., Mazo-Zea, R., Ortiz-Torres, B., Penagos-Corzo, J. C., Portillo, N., Torres Fernández, I., Urzúa, A., Morgan Consoli, M., Polanco, F. A., Florez, A. M., & Lopes Miranda, R. (2020). Cómo afrontar la pandemia del Coronavirus (Covid-19) en las Américas: recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental. *Revista Interamericana de psicología. Interamerican Journal of Psychology*, 54(1), e1304. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i1.1304>
- Gallegos, M., Martino, P., Razumovskiy, A., Portillo, N., Calandra, M., Caycho-Rodríguez, T., & Cervigni, M. (2022). Síndrome Post COVID-19 en América Latina y el Caribe: un llamado de atención. *Revista Médica de Rosario*, 88(3), 114-118. <https://revistamedicaderosario.org/index.php/rm/article/view/190>
- Gallegos, M., Martino, P., Quiroga, V., Bonantini, C., Razumovskiy, A., Arias Gallegos, W., & Cervigni, M. (2023a). Trabajo, teletrabajo y salud mental en el contexto COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(10), 3015-3022. <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11752023>
- Gallegos, M., Morgan, M. L., Burgos-Videla, C., Caycho-Rodríguez, T., Martino, P., & Cervigni, M. (2023b). The impact of long Covid on people's capacity to work. *Annals of Work Exposures and Health*, 67(7), 801-804. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxad029>

- García, C., & Cantera, L. M. (2023). Trabajar con un suspiro como aliento. En G. Chandía-Garrido, P. Concha-Ponce & C. Rojas-Jara (Eds.), *Psicología, salud mental y pandemia* (pp. 247-263). Nueva Mirada Ediciones.
- García, V., & Martínez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 6(11), 13-25.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Golden, T., & Eddleston, K. (2018). The impact of teleworking on career success. *Academy of Management*, 2(1), 59-101.
- Heredia, A., & Dini, M. (2021). *Análisis de políticas de apoyo a las pymes para enfrentar la pandemia de COVID-19 en América latina*. Naciones Unidas- CEPAL.
- Hernández, B. M. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29).
- Juárez, A. (Ed.). (2022). *Intervención y control de los factores psicosociales en el estrés laboral. Experiencias latinoamericanas*. Bonilla Artigas Editores.
- Justino Ribeiro Mello, A., & Linhares, M. R. de C. F. (2023). O tecnoestresse e a falta de suporte das organizações para a adaptação dos profissionais ao home working e seus efeitos. *Población y Salud en Mesoamérica*, 21(2). <https://doi.org/10.15517/psm.v21i2.54463>
- Kahale, D. T. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397-414.
- Kampowski, S., & Gallazzi, G. (Comps.). (2015). *Familia y desarrollo sostenible*. Universidad Católica San Pablo.
- Llagua-Arévalo, P., & Gamboa-Salinas, J. (2023). El Burnout post pandemia COVID-19 en el desempeño laboral de las Instituciones de Educación Superior. *Digital Publisher CEIT*, 8(4), 443-460 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1849>
- López, M., García, S., & Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169.
- Manzone, G. (2019). *Moral económica*. Universidad Católica San Pablo.
- Martin, L. (2017). Do innovative work practices and use of information and communication technologies motivate employees?. *Industrial Relations*, 56(2), 263-292

- Martin, L., & Omrani, N. (2015). An assessment of trends in technology use, innovative work practices and employees' attitudes in Europe. *Applied Economics*, 47(6), 623-638. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036846.2014.978072>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 12, 99-113.
- Medina, J., Ospina, T., & Sierra, J. (2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en profesionales de la salud con las nuevas formas de trabajo*. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32648/2/2020-Consecuencias\\_Sindrome\\_Burnout.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32648/2/2020-Consecuencias_Sindrome_Burnout.pdf)
- Mejía, C., Chacón, J., Leiva, O., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 108-129.
- Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2020). El teletrabajo: Fortaleciendo el teletrabajo en tiempos de pandemia por Covid-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109-125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Murga, I. (2019). De la neurastenia a la enfermedad postesfuerzo: evolución de los criterios diagnósticos del síndrome de fatiga crónica. *Atención Primaria*, 51(9), 579-585.
- Mutua Universal. (2020). Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo. *Mugenat*, 18, 5-64.
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. *Embargo*, 1(3), 3-73. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smeps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
- Ortiz Soto, M., Larregui Candelaria, G., & Rivera Ortiz, J. G. (2023). Impact factors on work performance: A study on adaptability to telework during COVID-19 pandemic. *Revista Academia & Negocios*, 10(1), 121-144. <https://doi.org/10.29393/RAN10-9FIMJ30009>

- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2010). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Pinchak, C. (2020). Pandemia por coronavirus (COVID - 19), sorpresa, miedo y el buen manejo de la incertidumbre en la familia. *Archivos de Pediatría del Uruguay*, 91(2), 76-77.
- Prieto, J. L. R. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 79(155), 567-575. <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.006>
- Raigosa, D., & Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el bournout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3405331&info=resumen&idioma=ENG>
- Ramírez, E., & Chuquillanqui, O. (2016). El teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo. *Derecho y Sociedad*, 46(2), 111-120.
- Ramos, V., Ramos, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID.19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), 14-50. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Reynolds, B. (2017). *8 New stats about working from home*. <https://www.flexjobs.com/blog/post/8-interesting-stats-about-working-from-home>
- Rico Prieto, J. L. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 79(155), 567-575. <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.006>
- Rivera de Carrillo, E. E., & Vargas Ventura, O. A. (2023). Teletrabajo y su implicación en la salud emocional durante la Covid-19. *Revista Salud y Desarrollo*, 7(2), e610. <https://doi.org/10.55717/YVCA7163>
- Robles, J. B., & Iglesias, J. (2019). Relación entre posturas ergonómicas inadecuadas y la aparición de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de áreas administrativas que utilizan pantallas de visualización de datos, en una empresa de la ciudad de Quito. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 4(2), 158-181.
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Roncal, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23(1), 12-52.  
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3438>
- Roselli, D. (2020). Covid-19 en Colombia: los primeros 90 días. *Acta Neurológica Colombiana*, 2(4), 12-21.  
<https://doi.org/10.22379/24224022287>

- Rugel, L., & Romero, R. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule* [Tesis de titulación]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Salazar, R. (2020). Pandemia y disciplinamiento social autoencierro con miedos y controles de obediencia. *Revista Conjeturas Sociológicas*, 8(21), 199-218. <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1534/1473>
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Electrónica de Acceso Abierto*, 5(1), 1-28. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/455](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/455)
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 5(1). [https://www.researchgate.net/publication/335947341\\_Teletrabajo\\_una\\_propuesta\\_de\\_innovacion\\_en\\_productividad\\_empresarial](https://www.researchgate.net/publication/335947341_Teletrabajo_una_propuesta_de_innovacion_en_productividad_empresarial)
- Sandoval-Ruíz, C. E. (2020). Tecnología R-IEDs para ERNC, teletrabajo y mitigación del impacto ambiental. *Industrial Data*, 23(2), 151-167. <http://dx.doi.org/15381/idata.v23i2.18633>
- Sardeshmukh, S., Sharma, D., & Golden, T. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 4, 193-207. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Sarramona, J., & Vázquez, G. (2020). El teletrabajo. Sus implicaciones sociales y para la formación. *Medios de Comunicación y Educación Social*, 5, 113-128. <https://core.ac.uk/download/pdf/18416521.pdf>
- Shevchuk, A., Strebkov, D., & Davis, S. (2015). Educational mismatch, gender, and satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 40, 16-28.
- Smith, C. S., & Wakeley, H. (1977). *Psicología de la conducta industrial*. McGraw-Hill.
- Solf Zárate, A. (2023). Apoyo psicológico al teletrabajo en organizaciones laborales. *Avances en Psicología*, 31(1), e2757. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2023.v31n1.2757>
- Tapasco, O. (2018). Teletrabajo: aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. *Innovation in Education and Inclusion*, 1(6), 19-21.
- Tomas, C. M., Pinto, I. N., & Amsler, A. (2021). Salud ocupacional y trabajo remoto durante la pandemia: Riesgos y recomendaciones. *VinculaTégica EFAN*, 7(1), 701-718.
- 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 Preventivos de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-61. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/199>

- Torres, E. (2014). Ley de Teletrabajo en el Perú. *Justicia Latinoamérica*, 2, 214-224.
- Torres, C., & Torrell-Vallespín, S. (2020). Análisis bibliométrico de la producción científica latinoamericana y del Caribe sobre COVID-19 en PUBMED. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 31(3), e1600
- Usma, Y. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento* [Tesis de titulación, Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio, Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf)
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Venegas, C., & Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Revista Española de Salud Pública*, 94(5), 2-16. <https://medes.com/publication/154948>
- Vicente, T., Torres, J., Torres, A., & Capdevila, L. (2019). Teletrabajo y salud ocupacional: Aspectos legales y médicos. *CES Derecho*, 7(3), 252-301.
- Weller, J. (2020) La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *CEPAL*, 1, 1-31.
- Zoghbi, P. (2009). La anomía como moderador de la relación entre percepciones de justicia organizacional y uso negligente de Internet en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 99-112.
- Zuboff, S. (2019). *La era del capitalismo de la vigilancia*. Harvard University Press.

# Población y Salud en Mesoamérica

¿Quiere publicar en la revista?

Ingresa [aquí](#)

O escribanos:

[revista.ccp@ucr.ac.cr](mailto:revista.ccp@ucr.ac.cr)



Población y Salud en Mesoamérica (PSM) es la revista electrónica que cambió el paradigma en el área de las publicaciones científicas electrónicas de la UCR. Logros tales como haber sido la primera en obtener sello editorial como revista electrónica la posicionan como una de las más visionarias.

**Revista PSM es la letra delta mayúscula, el cambio y el futuro.**

Indexada en los catálogos más prestigiosos. Para conocer la lista completa de índices, ingrese [aquí](#).



Scopus®



DOAJ

latindex



Dialnet



Revista Población y Salud en Mesoamérica -

Centro Centroamericano de Población  
Universidad de Costa Rica

