

# ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO REMOTO EN LIMA: ANÁLISIS CORRELACIONAL DE FACTORES PSICOSOCIALES

Milagros Karina Espinoza Melendez\*

 <https://orcid.org/0009-0005-6345-440X>

Joel Joab Alderete Velita\*\*

 <https://orcid.org/0000-0003-4896-1508>

RECIBIDO: 08/01/2025 / ACEPTADO: 18/04/2025 / PUBLICADO: 15/05/2025

**Cómo citar:** Espinoza Melendez, M., Alderete Velita, J. (2025). Estrés laboral y trabajo remoto en Lima: análisis correlacional de factores psicosociales. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(2), 623-638. [www.doi.org/10.36390/telos272.13](http://www.doi.org/10.36390/telos272.13)

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en trabajadores de medianas y grandes empresas del sector privado formal en Lima Metropolitana. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, con una muestra estratificada de 383 participantes. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas estructuradas con escalas validadas y confiables ( $\alpha = 0.880$  para estrés laboral y  $\alpha = 0.901$  para trabajo remoto). Los resultados revelaron una correlación negativa y significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral ( $\rho = -0.284$ ;  $p < 0.01$ ), lo que sugiere que, en determinados contextos, esta modalidad puede incrementar los niveles de tensión psicológica en los trabajadores. Esta asociación pone en evidencia la necesidad de repensar las condiciones bajo las cuales se implementa el teletrabajo, considerando sus posibles efectos adversos sobre la salud emocional. Se concluye que el trabajo remoto, aunque aporta flexibilidad, requiere de estrategias organizacionales específicas que mitiguen el impacto del estrés laboral en esta modalidad.

**Palabras clave:** estrés laboral, trabajo remoto, salud ocupacional, modalidad laboral, Lima Metropolitana.

*Work stress and remote work in lima: correlational analysis of psychosocial factors*

## ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between remote work and occupational stress among employees of medium and large formal private-sector companies in Lima Metropolitan

\* Licenciada en Administración y Emprendimiento. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú [milagros.espinozame@usil.pe](mailto:milagros.espinozame@usil.pe)

\*\* *Autor de correspondencia.* Doctor en Administración. Director de las carreras de Administración y Emprendimiento. Administración y Finanzas Cooperativas. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. [jalderete@usil.edu.pe](mailto:jalderete@usil.edu.pe)

Area. A quantitative, non-experimental, and correlational research design was employed, with a stratified sample of 383 participants. Data was collected through structured surveys using validated and reliable scales ( $\alpha = 0.880$  for occupational stress and  $\alpha = 0.901$  for remote work). The results revealed a significant negative correlation between remote work and occupational stress ( $\rho = -0.284$ ;  $p < 0.01$ ), suggesting that, in certain contexts, this modality may increase psychological strain among workers. This association highlights the need to reassess the conditions under which remote work is implemented, considering its potential adverse effects on emotional well-being. It is concluded that, while remote work offers flexibility, it also requires specific organizational strategies to mitigate the impact of occupational stress in this modality.

**Keywords:** occupational stress, remote work, occupational health, work modality, Lima Metropolitan Area.

## Introducción

En los últimos años, el trabajo remoto ha pasado de ser una alternativa marginal a una modalidad habitual en determinadas organizaciones (Domae et al., 2024; Niazoa et al., 2022). Este cambio no se ha limitado al mero hecho de responder a situaciones extraordinarias, sino que ha puesto también de manifiesto un proceso de cambio profundo en el modo en el que se entiende y organiza el trabajo (Fontaneda et al., 2023; Jones et al., 2023). En particular, en las ciudades, como Lima Metropolitana, la práctica del trabajo desde casa ha reformulado rutinas, relaciones y exigencias, estableciendo nuevas dificultades y retos tanto para trabajadores como para las instituciones (De Los Santos & Fynn, 2023; Escobar et al., 2023).

De manera similar, la flexibilización de los espacios ha presentado beneficios relacionados con una mayor autonomía, aunque también ha puesto de manifiesto las flexibilidades estructurales de las organizaciones tendentes a proporcionar bienestar a sus trabajadores de forma no presencial (Benavides & Silva-Peñaherrera, 2022; Franco-López & Uribe-Gómez, 2022). El paso hacia el trabajo no presencial, que ha comenzado, plantea interrogantes en torno a los efectos que tiene el trabajo no presencial en la experiencia subjetiva del trabajador, incluso en lo relacionado con su salud psicoemocional (Guayacán et al., 2022; Lalama-Franco et al., 2023).

De esta manera, el estrés laboral, como respuesta emocional y fisiológica a las demandas que se percibe como desbordadoras o excesivas, han alcanzado un lugar predominante en el contexto del trabajo no presencial, donde las propias líneas entre la esfera profesional y la personal del individuo a veces se difuminan con mayor facilidad (Bonfim et al., 2024; Yeves et al., 2023). En este sentido, se da más fácil esta difusión, lo que provoca una mayor carga adicional a aquellas personas que tienen la responsabilidad de desarrollar su trabajo en espacios no diseñados para tal tipo de trabajo (Jain et al., 2025; Oisen et al., 2023).

La sobreconexión, la dificultad para desconectarse del trabajo, la ambigüedad en los roles y la constante exigencia de disponibilidad son determinantes que inciden en el bienestar del trabajador (Jain et al., 2025). En esta línea, el estrés, que pasa a ser una preocupación no sólo lo individual sino también organizacional, impacta en el rendimiento y la salud mental de los colaboradores. Por ello, resulta relevante el estudio de la problemática, en la medida en que explica los impactos del trabajo remoto en la calidad de vida laboral (Benzoni & Richinho, 2024; Meunier et al., 2022).

En este escenario de contrastes resulta pertinente indicar cómo se hacen evidentes esas dinámicas en el caso de ciertas condiciones laborales, como las de Lima Metropolitana, donde las condiciones de la infraestructura, la cultura organizativa y el apoyo para el trabajo a distancia no siempre se presentan de modo homogéneo (Escobar et al., 2023; Uppal et al., 2025). Las características del mercado laboral de Lima Metropolitana, que se caracterizan por una mayor formalización, aunque con importantes brechas desde el punto de vista del soporte organizacional, obligan a construir una propuesta de estudio de los factores que determinan el bienestar de los trabajadores que desarrollan su trabajo de forma remota (Escobar et al., 2023; Franco-López & Uribe-Gómez, 2022).

La limitación de estudios locales que articulen la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo remoto desde el enfoque cuantitativo no permite la posibilidad de la toma de decisiones informadas en el diseño de la política de gestión del talento (Bullini et al., 2024; Meunier et al., 2022). De aquí que se considera relevante el presente estudio, el cual busca evidenciar la existencia de tal relación, bajo las condiciones que tiene el trabajo remoto en las empresas formales del país.

A pesar del creciente interés académico por el teletrabajo, el enfoque para la búsqueda de cómo el trabajo desde esta modalidad se puede desarrollar en los niveles de bienestar psicoemocional de los trabajadores, sobre todo si este trabajo es atendido en el marco de las condiciones urbanas, como el caso de Lima Metropolitana (Bataineh et al., 2023; Escobar et al., 2023). Si bien existen ya algunos estudios que se han abordado la existencia de ciertos efectos del trabajo remoto, no se ha trabajado de forma unitaria con el estrés laboral y otras condiciones psicosociales del trabajo.

Esta investigación busca aportar evidencia empírica sobre cómo el estrés laboral se relaciona con trabajo remoto, considerando además aspectos complementarios como la naturaleza del trabajo en sí mismo, la calidad de las relaciones interpersonales, el estilo organizacional percibido y las oportunidades de desarrollo de carrera en medianas y grandes empresas del sector privado formal en Lima, integrando estas dimensiones que configuran la experiencia cotidiana de quienes se desempeñan bajo esta modalidad.

## **Revisión de la literatura**

### **Estrés y trabajo remoto**

La relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto ha sido un tema de creciente interés en la investigación sobre el bienestar laboral y la gestión de recursos humanos (Bielińska-Dusza et al., 2023; Rohwer et al., 2024). El trabajo remoto, definido como la práctica de trabajar desde un lugar fuera de la oficina tradicional, se ha vuelto cada vez más común, especialmente tras la expansión de este modelo de trabajo (Diez & Vargas, 2024; Flores et al., 2024). Este cambio en la modalidad de trabajo ha traído consigo tanto beneficios como desafíos, que afectan significativamente los niveles de estrés laboral (Atkyns et al., 2002; Diez & Vargas, 2024).

El trabajo remoto proporciona flexibilidad y puede mejorar el equilibrio entre la esfera personal y la laboral, lo que debería reducir el estrés en teoría (Bullini et al., 2024). Los empleados pueden planificar mejor su horario, evitar los desplazamientos diarios y trabajar desde un entorno que consideren más confortable (Seinsche et al., 2024). Sin embargo, el trabajo remoto también tiene una serie de desventajas, incluyendo la dificultad para desconectar del trabajo, la sensación de aislamiento y la falta de separación entre el trabajo y la vida personal,

todos ellos son factores que pueden aumentar el estrés laboral (Bullini et al., 2024; Domae et al., 2024).

El estrés laboral es una respuesta física y emocional negativa que tiene lugar cuando la exigencia del trabajo excede las capacidades, necesidades y recursos del trabajador (Flores et al., 2024). Este tipo de estrés trae consigo consecuencias no sólo para el individuo, sino también para la organización (Atkyns et al., 2002; Flores et al., 2024).

La influencia que tiene el estrés laboral en el teletrabajo puede ser bidireccional, es decir, mientras que la flexibilidad y autonomía que puede suponer el teletrabajo puede acabar reduciendo el estrés que sufren las personas trabajadoras, ya que les permite mejor manejar sus obligaciones personales y laborales (Campos et al., 2023; Fernández-Prada et al., 2017), la poca interacción social y el aumento de las expectativas de disponibilidad puede acabar aumentando el estrés (Diez & Vargas, 2024; Rodríguez et al., 2022). Además, el no establecimiento de límites puede permitir que se perciba una carga de trabajo mayor y saturación (Diez & Vargas, 2024; Flores et al., 2024).

### **Trabajo en sí mismo y trabajo remoto**

La relación del trabajo en sí mismo mediante su elemento alta carga laboral y el trabajo remoto se aprecia en Latinoamérica producto de la reactivación económica luego de la pandemia donde las personas incrementaron su carga laboral en esta modalidad de trabajo (Akinwande et al., 2025; Jain et al., 2025).

La carga laboral es uno de los primordiales estresores laborales que se asocia con el tipo de trabajo que desarrollan las personas, así como la exigencia para realizar su labor (Jain et al., 2025; Khorakian et al., 2024). Además, este aspecto afecta de forma negativa en la calidad del servicio brindado (Khorakian et al., 2024).

El trabajo remoto ha generado la ampliación del horario de trabajo en horarios nocturnos y fines de semana provocando estrés laboral mediante el agotamiento de los colaboradores que repercute en su desempeño laboral (Diez & Vargas, 2024; Türkes et al., 2024). Además, los colaboradores realizaron mayor carga laboral durante la modalidad de trabajo remoto afectando el desarrollo de sus responsabilidades familiares en casa, así como niveles más bajos de salud mental y bienestar (Khorakian et al., 2024; Yeves et al., 2023).

### **Relaciones interpersonales y trabajo remoto**

La asociación de las relaciones interpersonales y el trabajo remoto se aprecia mediante la menor comunicación, soporte e interacción social con compañeros de trabajo que resulta determinante para el aumento del agotamiento emocional y estrés cognitivo (Akinwande et al., 2025; Kabir et al., 2025).

Las relaciones interpersonales son el conjunto de habilidades que permite a cada persona establecer nuevas amistades, convivir y compartir con su entorno. Además, permite consolidar las capacidades de cada persona para ofrecer una mejor comunicación y comprender a los demás de manera más eficaz (Khorakian et al., 2024; Singh et al., 2024). El trabajo remoto genera asilamiento laboral y puede presentar implicaciones negativas en las relaciones de los colaboradores, como su confianza en compañeros y supervisores, además de la calidad de la comunicación (Diez & Vargas, 2024; Yeves et al., 2022). Asimismo, la comunicación precisa y oportuna presenta un mayor efecto sobre la confianza en las relaciones verticales (jefe -

colaborador) que la confianza mostrada en las relaciones horizontales entre compañeros de trabajo (Bullini et al., 2024; Lovely & Paulacha, 2023).

### **Estilo de organización y trabajo remoto**

El estilo de organización mediante su elemento apoyo organizacional percibido se relaciona con el trabajo remoto durante el periodo postpandemia donde la organización mostró mayor soporte en la medición del estado emocional de sus colaboradores en esta modalidad de trabajo luego de un año transcurrido el coronavirus (Aidla et al., 2023; Yeves et al., 2022).

El apoyo organizacional comprende la percepción de los colaboradores sobre la valoración de sus aportes e ideas en la organización que laboran generándoles un mejor rendimiento, menor ausentismo, así como mejores expectativas sobre la retribución a su desempeño (Chiguvi & Keneilwe, 2023; Kabir et al., 2025). Además, el apoyo organizacional hacia el colaborador durante la modalidad de teletrabajo modera la tensión psicológica y se relaciona positivamente con un mayor nivel de satisfacción laboral (Beckel & Fisher, 2022; Uppal et al., 2025).

### **Desarrollo de carrera y trabajo remoto**

El desarrollo de carrera se relaciona con el trabajo remoto durante el periodo de la postpandemia demostrando las oportunidades similares que las organizaciones pueden brindar a sus colaboradores en esta modalidad de trabajo, así como la capacidad que tuvieron las mujeres con puestos de liderazgo para asegurar la continuidad de su organización (Domae et al., 2024; Nowrouzi-Kia et al., 2024).

El desarrollo de carrera comprende la estabilidad laboral que se muestra en la permanencia en el empleo y su término hace que los colaboradores se frustren y se tensionen emocionalmente incrementando sus niveles de estrés laboral (Akinwande et al., 2025; Drago & Errichiello, 2024). Además, según la teoría de los acontecimientos efectivos, cuando los cambios laborales asociados al proceso adaptativo ocasionan inseguridad en el trabajo, los colaboradores se angustian por la estabilidad laboral y la opción de ser retirados (Arthi & Gita, 2024; Olsen et al., 2023).

### **Abordaje metodológico**

La presente investigación responde al tipo cuantitativo, que posee un alcance correlacional y un diseño no experimental, con el propósito de analizar la relación entre el estrés laboral y el teletrabajo en el marco en Lima Metropolitana (Hernández et al., 2018). Se presenta un diseño transversal, por lo que la recolección de datos se realizó en un solo momento. En este marco, se formularon las siguientes hipótesis: (H1) Existe relación negativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto. (H2) Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto. (H3) Existe relación negativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto. (H4) Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto. (H5) Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto.

La población estuvo constituida por 88,455 trabajadores del sector privado formal de Lima, Perú según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) de los cuales se obtuvo una muestra estratificada de 383 trabajadores pertenecientes a medianas (98) y a grandes empresas (285), este muestreo se desarrolló de acuerdo a los criterios establecidos

por Niño (2019). La recopilación de datos se realizó con una encuesta estructurada, tipo cuestionario compuesto de 20 ítems para medir el estrés laboral y, de otro lado, de 26 ítems para medir el trabajo remoto con escala de respuesta de cinco puntos, conforme a los lineamientos metodológicos indicados por los autores (Diez & Vargas, 2024; Kabir et al., 2025).

La validez de contenido fue garantizada a partir del juicio de tres expertos, quienes determinaron la adecuación de los ítems frente a los objetivos del estudio. La confiabilidad de los instrumentos fue determinada a partir de una prueba piloto, para posteriormente calcular el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.880 y 0.901, lo que permite observar una alta consistencia interna.

La participación fue voluntaria, tras consentimiento informado de los encuestados, y la aplicación de los cuestionarios se realizó de manera virtual por medio de la plataforma Google Forms, durante los meses marzo a septiembre de 2024, dirigiéndose a aquellos en su ejercicio laboral activo con grado de bachiller. Los datos fueron organizados de forma inicial en Microsoft Excel para la sistematización y, posteriormente, fueron analizados en el software estadístico SPSS, versión 25. Las relaciones entre variables se evaluaron a partir del coeficiente de Rho de Spearman; esto permitió la producción de la fuerza y dirección del vínculo entre el estrés laboral y el trabajo remoto.

## Resultados

Los resultados de la Tabla 1 evidencian que ambos instrumentos utilizados para medir el estrés laboral y el trabajo remoto muestran niveles altos de fiabilidad. Indicando que los ítems están alineados entre sí y miden de manera consistente lo que se espera, es decir, las escalas son confiables y los datos obtenidos a través de ellas son sólidos para el análisis.

**Tabla 1**

*Fiabilidad interna de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Estrés Laboral	0.880	20
Trabajo Remoto	0.901	26

La Tabla 2 presenta los resultados del análisis de validez de contenido, obtenido a través del coeficiente V de Aiken, a partir de la evaluación realizada por un panel de jueces. Los promedios alcanzados en las dimensiones de claridad, coherencia y relevancia fueron elevados, situándose en 0.97 tanto para el instrumento de Estrés Laboral como para el de Trabajo Remoto. Estos resultados indican que los ítems fueron considerados adecuados, pertinentes y bien estructurados para representar los constructos estudiados. En consecuencia, se evidencia una sólida validez de contenido, lo que garantiza que los instrumentos son apropiados para la medición de las variables planteadas en el estudio.

**Tabla 2**

*Validez de contenido (V de Aiken)*

Instrumento	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Estrés Laboral	0.95	0.98	0.98	0.97

Instrumento	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Trabajo Remoto	0.98	0.96	0.97	0.97

La Tabla 3 presenta los indicadores que permiten decidir si los datos recogidos se adecuan a un análisis factorial. En primer lugar, los valores del índice KMO fueron de 0.835 para el instrumento de estrés laboral y de 0.866 para el instrumento de trabajo remoto, rebasando ampliamente el umbral mínimo de 0.70 recomendado en la literatura, con esto se establece una elevada proporción de variación compartida entre los ítems, lo cual indica una estructura bien definida latente.

Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa en ambos casos ( $p < 0.001$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula en el sentido de que las variables analizadas son independientes entre sí y por el contrario sí existen correlaciones suficientes entre los ítems para que sea interesante el uso de un análisis factorial.

**Tabla 3**

*Medidas de adecuación para análisis factorial*

Instrumento	KMO	Chi-cuadrado Bartlett	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.835	3309.596	190	0.000
Trabajo Remoto	0.866	5849.286	325	0.000

La Tabla 4 muestra los resultados del análisis de componentes principales, aplicado para identificar la estructura factorial subyacente de los instrumentos. En el caso del cuestionario de *Estrés Laboral*, los tres primeros componentes explican en conjunto el 52.28% de la varianza total, mientras que, para *Trabajo Remoto*, esta proporción asciende a 52.17%. Estos niveles son considerados adecuados en estudios sociales, donde una varianza acumulada superior al 50% suele ser aceptable para interpretar la dimensionalidad de los constructos.

Además, los valores individuales indican una distribución equilibrada entre los factores, lo que facilita una mejor comprensión y análisis posterior. La rotación utilizada permitió mejorar la claridad de la estructura factorial, al redistribuir la carga explicativa entre los componentes, lo cual refuerza la validez estructural de ambos instrumentos.

**Tabla 4**

*Varianza total explicada (Componentes principales – post rotación)*

Instrumento	Componente	% Varianza explicada	% Varianza acumulada
Estrés Laboral	1	21.05%	21.05%
	2	18.34%	39.39%
	3	12.89%	52.28%
Trabajo Remoto	1	26.55%	26.55%
	2	18.00%	44.55%
	3	7.62%	52.17%

La Tabla 5 presenta los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a los ítems de los instrumentos de Estrés Laboral y Trabajo Remoto. En ambos casos, se observaron valores estadísticos superiores a 0.17 y niveles de significancia menores a 0.001, lo que indica que las distribuciones de los datos no se ajustan a una curva normal. Este resultado es consistente en todos los ítems evaluados, lo que sugiere la presencia de asimetrías o curtosis en las respuestas. Ante esta evidencia, se justifica la elección de técnicas estadísticas no paramétricas, como el coeficiente de Spearman, para el análisis correlacional, garantizando así la validez de los procedimientos aplicados en el estudio.

**Tabla 5**  
Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Instrumento	Estadístico K-S	Sig. (p-valor)
Estrés Laboral	> 0.17 (todos ítems)	< 0.001
Trabajo Remoto	> 0.19 (todos ítems)	< 0.001

Los resultados expuestos en la Tabla 6 permiten identificar relaciones estadísticamente significativas entre el trabajo remoto y diversas variables psicosociales del entorno laboral. En primer lugar, se confirma una asociación negativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto ( $\rho = -0.284$ ;  $p < 0.01$ ), lo cual sugiere que, a mayor presencia de modalidad remota, tienden a incrementarse los niveles de tensión laboral, posiblemente como consecuencia de la sobrecarga, la ambigüedad de roles o la dificultad para desconectarse del entorno laboral. Asimismo, se identifican correlaciones negativas con las relaciones interpersonales ( $\rho = -0.287$ ), el estilo de organización ( $\rho = -0.346$ ) y el desarrollo de carrera ( $\rho = -0.271$ ), todas con significación estadística. Estos resultados evidencian que el trabajo remoto puede impactar desfavorablemente en la calidad de la interacción social entre colaboradores, en la percepción de estructura organizacional y en las oportunidades de crecimiento profesional, aspectos clave del clima laboral.

En contraste, no se encontró una relación significativa entre el trabajo remoto y la percepción sobre el trabajo en sí mismo ( $\rho = -0.031$ ;  $p = 0.547$ ), lo que sugiere que el contenido y la naturaleza de las tareas desempeñadas no se ven alteradas sustancialmente por la modalidad de trabajo. En términos del contraste de hipótesis, cuatro fueron aceptadas y una rechazada, lo que permite concluir que el trabajo remoto tiene implicancias importantes sobre dimensiones organizacionales y emocionales, pero no necesariamente sobre la experiencia directa de la tarea laboral.

**Tabla 6**  
*Correlaciones de Spearman y contraste de hipótesis con respecto al Trabajo Remoto*

Relación planteada	Coefficiente (rho)	Significación (p)	Resultado de la hipótesis
Existe relación negativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto	-0.284**	0.000	Aceptada

Relación planteada	Coefficiente (rho)	Significación (p)	Resultado de la hipótesis
Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto	-0.031	0.547	Rechazada
Existe relación negativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto	-0.287**	0.000	Aceptada
Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto	-0.346**	0.000	Aceptada
Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto	-0.271**	0.000	Aceptada

Nota: \*\*p < 0.01 = correlación significativa.

## Discusión

La primera hipótesis, que postula una relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto, se valida en el contexto de este estudio. Los resultados corroboran que, aunque el teletrabajo aporta beneficios como la flexibilidad y reducción de desplazamientos, también introduce desafíos que pueden elevar el nivel de estrés. Según Diez & Vargas, (2024) el trabajo remoto implica un ajuste complejo entre las demandas laborales y las capacidades del empleado en un entorno menos controlado, lo que puede generar ansiedad y agotamiento. Este estrés laboral surge, en parte, debido a la falta de una separación clara entre las actividades laborales y personales, lo cual dificulta la desconexión y amplifica el agotamiento (Olsen et al., 2023; Rohwer et al., 2024).

Además, estudios previos como el de (Flores et al., 2024) sostienen que la ausencia de interacción social en el teletrabajo contribuye a incrementar los niveles de estrés, afectando la salud mental y el rendimiento laboral. En suma, el presente estudio evidencia que, aunque el trabajo remoto presenta ventajas, requiere de apoyo institucional y estrategias claras para minimizar el impacto del estrés en los empleados, alineándose con la literatura que subraya la importancia de gestionar los efectos negativos de esta modalidad laboral (Bullini et al., 2024; Yeves et al., 2022).

La segunda hipótesis, que planteaba una relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto, no fue confirmada en este estudio ( $\rho = -0.031$ ;  $p = 0.547$ ). Esto indica que la percepción sobre el contenido y naturaleza de las tareas no varía significativamente en función de la modalidad remota. No obstante, estudios recientes sugieren que el trabajo a distancia puede generar efectos indirectos sobre la experiencia laboral. Las investigaciones previas advierten que esta modalidad puede intensificar la carga laboral y derivar en agotamiento (Jain et al., 2025; Türkeş et al., 2024).

Además, señalan que las dificultades para armonizar las responsabilidades familiares y laborales repercuten en la salud mental. Aunque esta investigación no encontró evidencia empírica de una relación directa, estos hallazgos respaldan la necesidad de desarrollar políticas de conciliación y regulación de funciones que atiendan los desafíos latentes del trabajo remoto (Benzoni & Richinho, 2024; Olsen et al., 2023).

La práctica del teletrabajo no se ve afectada únicamente por el aumento de la duración de la jornada o carga laboral, sino que también se ve influenciada por la ausencia de la

separación entre la vida personal y la vida laboral (Mourgues et al., 2025; Uppal et al., 2025). Esto podría provocar un mayor desgaste emocional y la sensación de estar siempre a disposición, sobre todo en aquellos casos en los que las organizaciones no han desarrollado pautas de desconexión digital (Mifsud et al., 2025).

La tercera hipótesis, la que se refiere a la asociación existente entre las relaciones interpersonales y el trabajo de forma remota, se puede confirmar en este estudio, los resultados obtenidos indican que el aislamiento que provoca el trabajo de forma remota influye negativamente sobre las relaciones interpersonales aumentando el agotamiento emocional y el estrés cognitivo, en este sentido (Diez & Vargas, 2024; Yeves et al., 2023)) afirman que la falta de interacción social debilita el soporte de los compañeros de trabajo lo cual influye en el desempeño y el bienestar de los trabajadores.

Ello queda corroborado por Lovely & Paulacha, (2023) quienes evidencian la importancia de la comunicación y la frecuencia de la misma en trabajo remoto como principal factor que explica el grado de confianza y la cohesión entre equipos de trabajo, sobre todo en las relaciones verticales de manera negativa en relaciones entre líderes y sus colaboradores.

Asimismo, el aislamiento de trabajo derivado del trabajo remoto no sólo afecta a la confianza en los compañeros de trabajo, sino que afecta a la percepción de apoyo organizacional tal como indican (Bonfim et al. (2024); Yeves et al. (2023), evidenciándose así que reforzar el apoyo social en el trabajo de forma remota es esencial, esto es, favorecer el espacio de comunicación dentro del ambiente de trabajo de forma remota y establecer estructuras de soporte que reduzcan la manera negativa que tienen las relaciones interpersonales.

La cuarta de las hipótesis, en la que se estudia la relación entre el estilo organizativo, específicamente el apoyo organizacional percibido, y el trabajo remoto, dice que sí a las explicaciones de nuestro análisis. Es decir, la hipótesis es confirmada y nuestros resultados demuestran que un apoyo organizacional puede mitigar el impacto del trabajo remoto sobre el estrés y aumentar la satisfacción de los trabajadores. Así lo reflejan Akinwande et al. (2025) en su estudio, en el cual el apoyo organizacional, cuya concepción es la relación de reconocimiento y de cuidado a los empleados por sus organizaciones, tal como lo consideran, muestra ser un factor importante para la regulación emocional de los trabajadores.

En esta línea, Aidla et al. (2023); Uppal et al. (2025) consideran que los colaboradores que evidencian un mayor apoyo organizacional arrojan también menores niveles de estrés y mayor compromiso laboral. De forma similar, Beckel & Fisher, (2022); Chiguvu & Keneilwe, (2023) justifican que el apoyo organizacional está en correspondencia con mayores niveles de satisfacción laboral en la modalidad laboral remota, moderando los efectos de la tensión psicológica. En definitiva, estos resultados apuntan a la necesidad de que las organizaciones definan políticas claras de apoyo institucional, centradas en garantizar recursos tecnológicos, formación continuada y estrategias que devengan confianza y bienestar entre los trabajadores en modalidad remota.

La quinta hipótesis, que relaciona trabajo remoto y desarrollo de carrera, se ha confirmado en este estudio. Las evidencias indican que, si bien el teletrabajo puede facilitar ciertas flexibilidad y capacidad de elección, es un trabajo que puede conllevar inseguridad laboral y posibles tensiones emocionales o psicológicas, en el caso de no haber oportunidades de desarrollo profesional visible. En este sentido, Domae et al., (2024); Olsen et al. (2023) evidencian que la pandemia mostró que las organizaciones que continuaban manteniendo

derechos de desarrollo de carrera similares, en función de la modalidad de trabajo remoto, eran, de hecho, aquellas que cumplían con el objetivo del trabajo de continuidad en su operativa y mantenían la intención de trabajar de sus colaboradores.

También Singh et al. (2024) explica que si no hay estabilidad y oportunidades de desarrollo, esto puede derivar en altos niveles de estrés laboral. De igual forma, Drago & Errichiello, (2024); Hadi & Chaudhary, (2021) contribuyen a esta idea afirmando que la inseguridad en el empleo durante los cambios laborales derivados de del trabajo remoto aumentaba de forma significativa la ansiedad de los colaboradores. Estos hallazgos dan cuenta de la importancia que deben tener las organizaciones en proveer espacios que garanticen recorridos claros para el desarrollo de carrera, allá donde sea teletrabajo, a la hora de potenciar la estabilidad emocional y el compromiso de sus trabajadores (Aidla et al., 2023; Domae et al., 2024).

## Conclusiones

Los hallazgos obtenidos en este estudio permiten comprender, desde una mirada amplia y contextual, cómo la modalidad de trabajo remoto impacta distintos aspectos del entorno laboral. En primer lugar, se identificó que el estrés laboral tiende a intensificarse en contextos de teletrabajo, especialmente cuando las fronteras entre la vida personal y profesional se desdibujan, y el descanso pierde protagonismo. Esta realidad pone en evidencia la necesidad de repensar cómo se gestiona el tiempo y la carga de trabajo a distancia, privilegiando la salud emocional de los colaboradores.

Por otra parte, en el supuesto caso del trabajo en sí mismo, no se encontró relación significativa con la actividad de realizarlo a distancia, lo que significa que la naturaleza de las tareas no se ve necesariamente alterada por el modo de hacerlas, aunque es cierto que sí pueden venir alteradas las condiciones en que se realizan. Este resultado invita a plantear cuestiones de interés respecto a los elementos que podrían llegar a transformar la experiencia de trabajo en el mundo digital.

En cuanto a las relaciones interpersonales, quedó de manifiesto que el trabajo a distancia pone en jaque la construcción de relaciones sólidas entre compañeros. La falta del contacto cotidiano impide la espontaneidad en la comunicación, el apoyo y la sensación de pertenencia elementos fundamentales de la calidad del ambiente de trabajo. En este sentido, la relación humana no puede ser reemplazada del todo por herramientas tecnológicas, lo que provoca que las organizaciones deban procurar espacios de encuentros genuinos incluso a distancia.

Asimismo, el estilo organizacional emerge como una pieza fundamental para amortiguar los efectos del trabajo remoto. Cuando los colaboradores perciben un respaldo claro por parte de la empresa, ya sea en forma de acompañamiento, recursos o reconocimiento, se sienten más capaces de afrontar los retos que implica esta modalidad. Por último, también se observó que las percepciones sobre el desarrollo de carrera se ven alteradas en entornos remotos, generando en algunos casos una sensación de estancamiento o invisibilidad. Esto demuestra que la promoción del talento y el crecimiento profesional deben adaptarse a nuevas dinámicas que garanticen equidad, claridad y seguimiento, independientemente del lugar desde donde se trabaje.

A pesar de los aportes significativos de este estudio, es importante reconocer algunas limitaciones que pueden orientar futuras investigaciones. El diseño transversal empleado no permite establecer relaciones causales, sino solo asociaciones entre variables. La muestra se centró en trabajadores del sector privado formal de Lima, lo que limita la generalización de los hallazgos.

Además, el uso de instrumentos autoadministrados pudo haber introducido sesgos de deseabilidad social. Finalmente, no se incluyeron variables como tipo de liderazgo, nivel tecnológico o estrategias de conciliación vida-trabajo, las cuales podrían ser relevantes para futuras investigaciones que busquen una comprensión más integral del teletrabajo y su impacto en el bienestar laboral.

**Declaración de Conflictos de Interés**

No declaran conflictos de interés.

**Contribución de autores**

Autor	Concepto	Curación de datos	Análisis/ Software	Investigación / Metodología	Proyecto/ recursos / fondos	Supervisión/ validación	Escritura inicial	Redacción: revisión y edición final
1	X			X			X	
2	X	X	X	X	X	X	X	X

**Financiamiento**

Ninguno.

**Referencias**

Aidla, A., Kindsiko, E., Poltimäe, H., & Hääl, L. (2023). To work at home or in the office? Well-being, information flow and relationships between office workers before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Facilities Management*, 21(3), 431-452. <https://doi.org/10.1108/JFM-07-2021-0070>

Akinwande, D. V., Boustras, G., Varianou-Mikellidou, C., Dimopoulos, C., & Akhagba, O. M. (2025). Employee teleworking (working-from-home) experience assessment during COVID-19 lockdown: A dual-edged sword. *Safety Science*, 183, 106732. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106732>

Arthi, R., & Gita, P. C. (2024). Remote work demands and work-life balance: Moderating effect of perceived leadership behavior. *Journal of Asian Scientific Research*, 14(1), 1-9. <https://doi.org/10.55493/5003.v14i1.4961>

Atkyns, R., Blazek, M., & Roitz, J. (2002). Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations: AT&T survey methodology and results. *Resources, Conservation and Recycling*, 36(3), 267-285. [https://doi.org/10.1016/S0921-3449\(02\)00082-4](https://doi.org/10.1016/S0921-3449(02)00082-4)

Bataineh, M. J., Marcuello, C., & Sánchez-Sellero, P. (2023). Toward sustainability: The role of social entrepreneurship in creating social-economic value in renewable energy social enterprises. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 143, e85561. <https://doi.org/10.5209/reve.85561>

Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of*

*Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>

- Benavides, F., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133-146. <https://doi.org/10.12961/april.2022.25.02.06>
- Benzoni, P. E., & Richinho, A. (2024). Estresse ocupacional e bem-estar: Um recorte da cidade de Franca (SP) em comparação com o Brasil. *Prometeica - Revista de Filosofia y Ciencias*, 29, 262-272. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.29.16250>
- Bielińska-Dusza, E., da Costa, R. L., Hamerska, M., & Żak, A. (2023). Study on the impact of remote working on the satisfaction and experience of IT workers in Poland. *Forum Scientiae Oeconomia*, 11. [https://doi.org/10.23762/FSO\\_VOL11\\_NO4\\_1](https://doi.org/10.23762/FSO_VOL11_NO4_1)
- Bonfim, M. M. F. D., Ferreira, L. P., Medeiros, A. M. D., Constantini, A. C., & Masson, M. L. V. (2024). Voice Disorder, Job Stress, and COVID-19 in Teachers: Impacts in Times of Pandemic. *Revista de Investigación e Innovación en Ciencias de la Salud*, 6(1), 8-23. <https://doi.org/10.46634/riics.231>
- Bullini, L., Pocek, J., Kraus, S., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). Digital workers' stress: The role of digital creativity in future jobs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(2), 100492. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100492>
- Campos, L., Jaimes, M., Villavicencio, M., & Sánchez, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 266. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40468>
- Chiguvi, D. & Keneilwe. (2023). Exploring the effects of remote work on employee productivity in Botswana amidst the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(6), 101-117. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i6.2505>
- De Los Santos, D., & Fynn, I. (2023). From Safety Net to Safety Trap: Informality and Telework During the Coronavirus Pandemic in Latin America. *American Behavioral Scientist*, 000276422311553. <https://doi.org/10.1177/00027642231155365>
- Diez, S., & Vargas, Ma. A. (2024). Estrés laboral en el teletrabajo de los docentes universitarios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 11), 568-580. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.38>
- Domae, H., Nakayama, M., Takemura, K., Watanabe, Y., Gobel, M. S., & Uchida, Y. (2024). Antecedents and consequences of telework during the COVID-19 pandemic: A natural experiment in Japan. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 314. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02770-7>
- Drago, C., & Errichiello, L. (2024). Remote Work Admist the Covid-19 outbreak: Insights from an Ensemble Community-Based Keyword Network Analysis. *SSRN Electronic Journal*, 2 (1), 59 <https://doi.org/10.2139/ssrn.4777889>
- Escobar, B., Salazar, C., & Pantaleón, A. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7). 88 <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>
- Fernández-Prada, M., González-Cabrera, J., Iribar-Ibabe, C., & Peinado, J. M. (2017). Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias. *Gaceta de México*, 153(4), 49. <https://doi.org/10.24875/GMM.17002395>

- Flores, P. N., Hanco, D. E., Quispe-Zapana, V. A., & Yana-Salluca, M. (2024). Estrés y desempeño laboral: Análisis desde la visión de colaboradores ocupantes de cargos administrativos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 11), 622-636. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.37>
- Fontaneda, I., Prádanos, Y., González Alcántara, O. J., Camino López, M. Á., García Izquierdo, A. L., & Osca Segovia, A. (2023). Teleworking in Manufacturing: Dealing with the Post-Pandemic COVID-19 Challenge. *Administrative Sciences*, 13(10), 222. <https://doi.org/10.3390/admsci13100222>
- Franco-López, J., & Uribe-Gómez, J. A. (2022). El teletrabajo como modalidad para épocas de transformaciones. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 10(3), 77-86. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3027>
- Guayacán, I. N., Zárate, A. L., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: Un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 222-234. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Hadi, N. U., & Chaudhary, A. (2021). Impact of shared leadership on team performance through team reflexivity: Examining the moderating role of task complexity. *Team Performance Management: An International Journal*, 27(5/6), 391-405. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2020-0085>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Research Methodology*. McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Encuesta nacional a grandes, medianas y pequeñas empresas: Campaña finalizada. <https://www.inei.gob.pe>
- Jain, S., Varma, V., Vijay, T. S., & Cabral, C. (2025). Technostress influence on innovative work behaviour and the mitigating effect of leader-member exchange: A moderated mediation study in the Indian banking industry. *Acta Psychologica*, 255, 104875. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104875>
- Jones, A. M., Fan, J., Thomas-Olson, L., Zhang, W., & McLeod, C. B. (2023). Continuation of teleworking in the post-pandemic era: Healthcare employees' preference and determinants. *Healthcare Management Forum*, 36(4), 256-262. <https://doi.org/10.1177/08404704231170733>
- Kabir, K. S., Cohoon, J., Lund, J. R., Chen, J. M., Metz, A. J., & Wiese, J. (2025). Balancing Care Responsibilities with Remote Work. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 9(1), 1-21. <https://doi.org/10.1145/3701182>
- Khorakian, A., Jahangir, M., Rahi, S., Eslami, G., & Muterera, J. (2024). Remote working and work performance during the COVID-19 pandemic: The role of remote work satisfaction, digital literacy, and cyberslacking. *Behaviour & Information Technology*, 43(10), 1938-1956. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2235026>
- Lalama-Franco, R. A., Borja Arévalo, A., Pin Miranda, X. M., & Almeida Moncada, C. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1190-1203. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.17>
- Lovely, J.P.; & Paulacha, P.J. (2023). Working remotely: employees benefits and challenges. *International journal of engineering technology and management sciences*, 7(1), 34-37. <https://doi.org/10.46647/ijetms.2023.v07i01.007>

- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance During the COVID-19 Pandemic: The Buffering Role of Health-Promoting Management Practices. *Trends in Psychology, 30*(3), 549-569. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00136-5>
- Mifsud, L., De Mingo, M. D. C., Fernández, T., & Rubio, C. (2025). Percepción del teletrabajo como instrumento de mejora del burnout en médicos de familia. *Atención Primaria, 57*(4), 103175. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2024.103175>
- Mourgues, C., Nuez, A., Pereira, B., Cambon, B., Doplat, C., Quiers, V., Guiguet-Auclair, C., & Dutheil, F. (2025). Adapting work at the hospital during the COVID-19 pandemic: A qualitative study of administrative staff's teleworking experience. *Heliyon, 11*(9), e43278. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e43278>
- Niazoa, J., Pérez-Galavís, A., Ron, M., Rodríguez-Martínez, C., & Cardoza, W. (2022). Teleworking and Health in Times of Pandemic from the Perception of the Administrative Staff of a Pharmacy. *Data & Metadata, 1*, 23. <https://doi.org/10.56294/dm202263>
- Niño, V. (2019). *Research Methodology: Design, Execution, and Reporting* (2da edición).
- Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A. M., Long, B.-Z. S., Atikian, C., Fiorini, L. A., Gohar, B., Howe, A., Li, Y., & Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. *PLOS ONE, 19*(7), e0307087. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307087>
- Olsen, K. M., Hildrum, J., Kummen, K., & Leirdal, C. (2023). How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal, 45*(3), 762-775. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2022-0230>
- Rodríguez, V., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *CES Psicología, 15*(2), 113-134. <https://doi.org/10.21615/cesp.5920>
- Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2024). "The magic triangle between bed, office, couch": A qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health, 24*(1), 476. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17995-z>
- Seinsche, L., Schubin, K., Neumann, J., & Pfaff, H. (2024). Working from home during COVID-19: Boundary management tactics and energy resources management strategies reported by public service employees in a qualitative study. *BMC Public Health, 24*(1), 1249. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18744-y>
- Singh, B., Kaunert, C., & Vig, K. (2024). Enhancing Work-Life Balance in Remote Working via Good Health to Enhance Organizational Performance: En H. C. Chandan (Ed.), *Advances in Marketing, Customer Relationship Management, and E-Services* (pp. 1-31). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1314-5.ch001>
- Türkeş, M. C., Stăncioiu, A. F., Orzan, M. C., Jugănar, M., Marinescu, R.-C., & Jugănar, I. D. (2024). Changes in the labour market: The perceptions of Romanian employees regarding the use of telework in the post-pandemic period. *Employee Relations: The International Journal, 46*(3), 585-621. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2023-0317>

- Uppal, A., Pullen, N., Baysson, H., Schrepft, S., Bouhet, A. R., Zaballa, M.-E., Lamour, J., Nehme, M., Guessous, I., Stringhini, S., Lorthé, E., Specchio-COVID19 study group, Arm-Vernez, I., Azman, A. S., Bachmann, D., Bal, A., Balavoine, J.-F., Barbe, R. P., Berthelot, J., Yerly, S. (2025). Covid-19 pandemic-related changes in teleworking, emotional exhaustion, and occupational burnout: A cross-sectional analysis of a cohort study. *BMC Public Health*, 25(1), 282. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21142-z>
- Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2023). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. *Psykhé*, 33(1) (Santiago), Online First. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>
- Yeves, J., Bargsted, M., & Torres-Ochoa, C. (2022). Work schedule flexibility and teleworking were not good together during COVID-19 when testing their effects on work overload and mental health. *Frontiers in Psychology*, 13, 998977. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.998977>