

## Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el trabajo remoto. Un acercamiento a la teoría

Laura Ortega Silvera <sup>1</sup>  

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología. Especialista en Cultura Política. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad de Ciencias Médicas de "10 de Octubre". La Habana, Cuba. Correo electrónico: [oslaura0820@gmail.com](mailto:oslaura0820@gmail.com)

**Citar como:** Ortega-Silvera L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el trabajo remoto. Un acercamiento a la teoría. Rev. Conex. Cienc. Neuroarte Bienest. 2026;2:e0025.

**Recibido:** 13/03/2026

**Aceptado:** 16/04/2026

**Publicado:** 06/05/2026

### Palabras clave:

Estrés Laboral;  
Trabajo Remoto;  
Estrategias de  
Afrontamiento

### RESUMEN

La investigación se centró en la influencia del estrés laboral en el trabajo remoto, así como el uso de estrategias de afrontamiento para hacer frente a este fenómeno, desde un acercamiento a la teoría. El objetivo de la investigación se centró en realizar una descripción y análisis de las definiciones, causas del estrés laboral en el trabajo remoto y las estrategias de afrontamiento a dicho fenómeno. Se empleó un enfoque cualitativo, basado en la búsqueda bibliográfica en torno al término teletrabajo y estrés laboral en el contexto internacional y cubano, así como de las estrategias de afrontamiento empleadas. Para ello se realizó investigación documental en bases de datos de revistas como Redalyc, Scielo, Latindex. Se seleccionaron artículos publicados considerando los más actualizados y pertinentes, y se analizaron artículos de las diferentes bases teóricas con referencia al tema del estrés laboral, trabajo remoto y estrategias de afrontamiento ante este tema. Se desarrolló la revisión teórica a partir de diferentes posturas acerca de la influencia del estrés laboral en trabajo remoto y la necesidad de contar con estrategias de afrontamiento a este fenómeno. Uno de los aportes de la investigación fue, la identificación y categorización de las estrategias de afrontamiento que han demostrado ser eficaces en el contexto del trabajo remoto, como la gestión del tiempo, la creación de rutinas, la práctica de la desconexión digital y el fomento de actividades de ocio.



Contenido de  
acceso abierto



Este artículo está bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial Compartirigual 4.0

## Occupational Stress and Coping Strategies in Remote Work: A Theoretical Approach

## Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento no trabalho remoto: Uma abordagem teórica

### ABSTRACT

The research focused on the influence of occupational stress in remote work, as well as the use of coping strategies to address this phenomenon from a theoretical perspective. The objective of the research was to describe and analyze the definitions and causes of occupational stress in remote work and the coping strategies used to manage it. A qualitative approach was employed, based on a literature search regarding the terms "telework" and "occupational stress" in both international and Cuban contexts, as well as the coping strategies applied. For this purpose, documentary research was conducted in journal databases such as Redalyc, SciELO, and Latindex. Published articles were selected based on their currency and relevance, and various theoretical frameworks regarding occupational stress, remote work, and coping strategies were analyzed. The theoretical review was developed from different perspectives on the influence of occupational stress in remote work and the necessity of having coping strategies for this phenomenon. One of the research's contributions was the identification and categorization of coping strategies that have proven effective in the remote work context, such as time management, establishing routines, practicing digital disconnection, and promoting leisure activities.

**Keywords:** occupational stress, remote work, telework, technostress, coping strategies.

### RESUMO

A pesquisa centrou-se na influência do estresse ocupacional no trabalho remoto, bem como no uso de estratégias de enfrentamento para lidar com este fenômeno, a partir de uma abordagem teórica. O objetivo da pesquisa concentrou-se em realizar uma descrição e análise das definições, causas do estresse ocupacional no trabalho remoto e as estratégias de enfrentamento a esse fenômeno. Empregou-se uma abordagem qualitativa, baseada na busca bibliográfica em torno do termo teletrabalho e estresse ocupacional no contexto internacional e cubano, bem como das estratégias de enfrentamento utilizadas. Para isso, foi realizada uma pesquisa documental em bases de dados de revistas como Redalyc, SciELO e Latindex. Foram selecionados artigos publicados considerando os mais atualizados e pertinentes, e analisaram-se artigos de diferentes bases teóricas com referência ao tema do estresse ocupacional, trabalho remoto e estratégias de enfrentamento diante deste tema. Desenvolveu-se a revisão teórica a partir de diferentes posturas sobre a influência do estresse ocupacional no trabalho remoto e a necessidade de contar com estratégias de enfrentamento a este fenômeno. Uma das contribuições da pesquisa foi a identificação e categorização das estratégias de enfrentamento que demonstraram ser eficazes no contexto do trabalho remoto, tais como a gestão do tempo, a criação de rotinas, a prática da desconexão digital e o fomento de atividades de lazer.

**Palavras-chave:** estresse ocupacional, trabalho remoto, teletrabalho, tecnoestresse, estratégias de enfrentamento.

---

## INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto se ha establecido, en los últimos cinco años, como una modalidad laboral predominante en varias organizaciones de todo el mundo. La pandemia del COVID-19 fue el principal motor de la digitalización acelerada y los cambios en el ámbito organizacional, lo que en algunos casos incrementa la presión sobre el trabajador, la flexibilidad y la descentralización del espacio físico laboral.

Autores como Manzur-Vera et al.<sup>1</sup> señalan que, a pesar de sus beneficios, esta nueva modalidad de organización ha presentado retos para la salud mental y el bienestar psicológico. Entre los

desafíos se encuentran el incremento del estrés laboral vinculado con el aislamiento, la sobrecarga tecnológica y la pérdida de las barreras entre la vida personal y laboral.

El estrés laboral, desde el punto de vista psicológico, es una reacción multidimensional frente a la percepción de desbalance entre las exigencias del ambiente laboral y los recursos disponibles a nivel personal o ambiental para afrontar esas demandas<sup>3</sup>. La definición proporcionada hace más fácil entender el fenómeno causado tanto por elementos objetivos del entorno como por evaluaciones de tipo cognitivo y emocional que son propias de cada persona.

En el trabajo remoto, estos factores se reorganizan a partir de prácticas concretas como la autogestión del tiempo, la hiperconectividad y la dependencia de la tecnología. Estas prácticas no gestionadas de manera adecuada, pueden generar consecuencias negativas en la salud psicológica con repercusiones en la salud física del trabajador. Por consiguiente, se tiene como objetivo realizar una descripción y análisis de las definiciones conceptuales, causas del estrés laboral en el trabajo remoto y las estrategias de afrontamiento a dicho fenómeno, a través de una revisión teórica que combina puntos de vista internacionales con la realidad cubana.

El presente ensayo se fundamenta en una revisión bibliográfica cualitativa realizada en bases de datos de revistas de impacto, tales como, Redalyc, Scielo, Latindex, PubMed. Para la búsqueda de la información se tomaron en cuenta palabras claves de "estrategias de afrontamiento", "teletrabajo" y "estrés laboral" en el ámbito cubano e internacional. Se establecieron como criterios de selección la actualidad y la pertinencia temática, se priorizaron aquellos artículos que abordan la relación entre trabajo remoto y estrés laboral desde perspectivas teóricas o empíricas. Tras la aplicación de estos criterios, se analizaron artículos de revistas científicas, los cuales ofrecen sustento documental para el desarrollo de las ideas que se exponen.

En este ensayo se sostiene que el estrés laboral en el trabajo remoto no puede entenderse únicamente como una respuesta individual ante las demandas del puesto, sino como el resultado de la interacción entre factores estructurales y estrategias de afrontamiento a nivel personal. Desde esta perspectiva, se argumenta que las estrategias individuales, resultan insuficientes cuando no se acompañan de políticas organizacionales y regulaciones laborales que reconozcan la especificidad del contexto como el cubano, marcados por dificultades materiales y desigualdades de género persistentes a pesar de las políticas implementadas.

## **DESARROLLO**

En la literatura psicológica, el estrés se concibe como una respuesta compleja que depende tanto de las características del entorno como de la interpretación subjetiva del individuo. Desde la perspectiva de Lazarus y Folkman<sup>2</sup>, el estrés laboral es un fenómeno fundamentalmente del individuo, donde las emociones y la conducta están mediatizados por la percepción de los trabajadores de la organización, las valoraciones de estímulos específicos y las capacidades para afrontar las situaciones percibidas como estresantes.

El modelo demanda-control de Karasek<sup>3</sup> sostiene que, el estrés laboral se incrementa al concurrir altas exigencias con un bajo nivel de control o autonomía sobre el trabajo. En la modalidad remota, esta tensión puede adaptar formas particulares. Es decir, por un lado, se observa un aumento de autonomía que no siempre se acompaña con recursos o claridad del rol; por otra, parte la persistencia de mecanismos de control a través de las plataformas digitales y monitoreos constantes de la organización, institución o empresa en la cual labora<sup>4</sup>.

El modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist<sup>5</sup> plantea que el estrés surge del desequilibrio entre los esfuerzos invertidos y las recompensas obtenidas; por ejemplo: salario, reconocimiento, estabilidad. En el trabajo remoto, la invisibilización del desempeño laboral, las dificultades para el reconocimiento de los logros y la precariedad en determinadas contrataciones pueden aumentar la falta de reciprocidad.

Es conveniente establecer la diferencia entre estrés general, estrés laboral y tecnoestrés. Por estrés general se entiende que es la respuesta adaptativa del organismo ante cualquier estímulo

percibido como amenazante, mientras que el estrés laboral, como se ha ido definiendo hasta el momento, se vincula específicamente con la presión excesiva en el entorno de trabajo y el desajuste entre demandas y recursos profesionales.

Referente al tecnoestrés, diversos autores como Tarafdar et al.<sup>6</sup>, lo consideran una “enfermedad adaptativa” asociada a la incapacidad para afrontar el empleo intensivo de las nuevas tecnologías sin consecuencias negativas para la salud. Esta incapacidad se somatiza en varios síntomas, por ejemplo, ansiedad, fatiga o sensación de ineficacia ante el uso continuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Dentro del trabajo remoto, la carga mental se incrementa porque el trabajador debe responder de manera simultánea a las exigencias laborales y las demandas del entorno doméstico donde se encuentra insertado, ambos aspectos convergen en el mismo espacio y horario. La disminución de límites entre la vida personal y profesional conduce a la extensión indefinida de la jornada de trabajo y a la dificultad para la desconexión; lo que propicia el agotamiento y el seguimiento de síntomas físicos y emocionales.

En el contexto remoto, la autoeficacia percibida actúa como un recurso personal clave, dado que los individuos capaces de afrontar las demandas del entorno tienden a interpretarlas como desafíos manejables y no como amenazas insuperables. Esto posibilita contribuir a la prevención del síndrome de burnout y facilita el empleo de recursos técnicos y psicológicos<sup>7</sup>. A continuación, en la tabla 1 se muestra la idea central de los modelos y la aplicación en el trabajo remoto.

**Tabla 1.** Modelos teóricos del estrés laboral y su aplicación al trabajo remoto.

Modelo	Idea central	Aplicación al trabajo remoto
<b>Lazarus y Folkman<sup>2</sup></b>	Estrés como relación persona-entorno evaluada como amenazante y desbordante que excede los recursos personales del individuo	La hiperconectividad y la ambigüedad del rol se evalúan como amenazas si el trabajador percibe pocos recursos
<b>Demanda-Control (Karasek<sup>3</sup>)</b>	Los niveles altos de estrés se evidencian al confluir demandas elevadas y un bajo control	Exigencias constantes por vía de las TIC con poco margen de decisión propia incrementan el estrés
<b>Esfuerzo-Recompensa (Siegrist<sup>5</sup>)</b>	Desequilibrio entre los esfuerzos invertidos y las recompensas obtenidas generan malestar	Invisibilización del esfuerzo realizado en la modalidad remota y la falta de reconocimiento intensifican los niveles estrés percibidos
<b>Tecnoestrés (Tarafdar et al.<sup>6</sup>)</b>	Malestar por la incapacidad de afrontar el uso intensivo de tecnologías	Múltiples plataformas, monitoreo digital y la disponibilidad diaria y constante producen ansiedad y fatiga laboral

Nota: Elaboración propia

El modelo de Karasek resulta relevante para el trabajo remoto, dado que el control sobre el tiempo y los métodos de trabajo se convierten en un eje fundamental de la experiencia remota. No obstante, dicho modelo no incorpora la dimensión tecnológica que en el teletrabajo actúa en dos vertientes, tanto como recurso como fuente de presión. En esta revisión, se muestra que los modelos clásicos de estrés siguen siendo útiles, pero no son suficientes si no se consideran fenómenos recientes, como la hiperconectividad y la desaparición de las fronteras claras entre tiempo laboral y tiempo personal.

Desde la perspectiva de este ensayo, la articulación entre el modelo demanda-control y el constructo de tecnoestrés permite captar con mayor precisión cómo el trabajo remoto combina una autonomía aparente con nuevas formas de control digital. Esta integración teórica sugiere la necesidad de revisar tanto los instrumentos de evaluación de estrés laboral como las intervenciones tradicionales, que tienden a subestimar el peso de las plataformas y de la vigilancia electrónica en el surgimiento del malestar

### **Trabajo remoto: transformaciones del entorno laboral y causas del estrés**

El trabajo remoto reconfigura la experiencia laboral al desplazar el espacio físico hacia la actividad que el sujeto desempeña, independientemente del lugar. Entre las variables que elevan los niveles de estrés percibido dentro del contexto remoto se encuentran el aislamiento social, la sobrecarga de información, la disponibilidad digital constante, la falta de supervisión directa clara y la ausencia de un espacio de trabajo adecuado en el hogar<sup>1</sup>.

En sentido contrario, factores como la flexibilidad de horarios, una mayor autonomía percibida, el ahorro del tiempo de desplazamiento y la posibilidad de conciliar actividades familiares pueden reducir el estrés al contar con apoyo y condiciones materiales suficientes. Es crucial que el individuo sea capaz de trabajar en estos factores con el objetivo de garantizar su bienestar psicológico.

El empleo excesivo de herramientas tecnológicas permite nuevos mecanismos de control y vigilancia mediante supervisión en tiempo real de tareas, tiempos de conexión y productividad, lo que en algunos casos incrementan la presión sobre el trabajador. Este modelo de supervisión digital cuestiona los enfoques tradicionales de control presencial, al generar en ciertos directivos el temor a perder el dominio real del proceso de trabajo<sup>4</sup>.

Por otro lado, el término de espacio de trabajo tiene profundas connotaciones psicológicas. La casa deja de ser un lugar privado y de acogida para transformarse en un centro de operaciones; este fenómeno se denomina tecno-invasión del espacio doméstico. De producirse una transición al trabajo remoto de manera repentina e impuesta, como sucedió en 2020 con la pandemia, el estrés aumenta a causa de la falta de equipamiento, la infraestructura tecnológica deficiente y la falta de formación para el trabajo a distancia. Esto contrasta con el teletrabajo elegido libremente, que habitualmente está vinculado con una adaptación apropiada<sup>8</sup>.

En Cuba, estudios como el de Medina et al.<sup>9</sup> muestran que la implementación del teletrabajo durante la pandemia tuvo aceptación positiva, pero se presentaron dificultades específicas vinculadas a las restricciones en conectividad e infraestructura tecnológica, lo cual intensificó el estrés entre los empleados. Esta circunstancia destaca la importancia de tener en cuenta las especificidades del contexto al analizar el fenómeno, y la necesidad de considerar que las mismas junto a las características individuales condicionan las posibilidades de afrontamiento del sujeto ante el evento estresor.

A pesar de ser el aislamiento y la hiperconectividad factores universales, el contexto cubano posee condiciones materiales desfavorables, por ejemplo, dificultades de conectividad e infraestructura tecnológica en desarrollo. Estos elementos accionan como potenciadores de los riesgos psicosociales. Esta especificidad, sumada a la implementación acelerada durante la pandemia, configuran un patrón de estrés donde la sobrecarga y la incertidumbre tienden a intensificarse, dificultando la generalización de recomendaciones provenientes de contextos con mayor disponibilidad tecnológica.

### **Estrategias de afrontamiento en el trabajo remoto**

Desde la perspectiva de Lazarus y Folkman<sup>2</sup>, las estrategias de afrontamiento pueden ser centradas en el problema o en la emoción. En el teletrabajo, las estrategias centradas en el problema incluyen la gestión del tiempo, la estructuración de rutinas y la creación de un espacio de trabajo definido dentro del hogar, incluso si es limitado, desconexión digital. Las estrategias centradas en la emoción incluyen técnicas de relajación, ejercicios de respiración y mindfulness,

además de actividades de ocio que posibiliten alejarse por un tiempo de las exigencias del ambiente laboral; en teletrabajo, el ocio y la desconexión se han asociado con menor agotamiento emocional<sup>9</sup>.

La gestión del tiempo supone la programación y organización de las tareas del trabajo, determinar prioridades y designar intervalos de tiempo concretos para cada tarea programada. Esta táctica permite disminuir la sensación de desbordamiento y eleva la percepción. La estrategia creación de rutinas, alude a la fijación de horarios estables para el inicio y el cierre de la jornada laboral, además de las pausas y las comidas; esto ayuda a organizar el día y a distinguir entre el tiempo personal y el tiempo laboral.

La desconexión digital, implica establecer límites precisos para el empleo de dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral, para evitar la revisión de emails o mensajes vinculados con la labor. Esta estrategia promueve la recuperación psicológica y contrarresta la invasión tecnológica dentro del espacio personal y el tiempo con la familia.

El fomento de actividades de ocio, estimula la dedicación del tiempo a actividades que no sean laborales y que resulten placenteras, como el ejercicio físico, la lectura, pasar tiempo con la familia o los pasatiempos. Estas pueden funcionar como un amortiguador del estrés que se siente frente a las exigencias del entorno y promueven la salud mental.

La eficacia de estas estrategias individuales se logra al combinarse con las estrategias promovidas por las organizaciones. Se necesita apoyo institucional para la desconexión digital voluntaria, el ejercicio físico y la autorregulación a través de una atmósfera laboral positiva, una comunicación clara y efectiva sobre los roles, un soporte técnico eficiente y respeto al derecho a desconectarse fuera del horario de trabajo.

Según investigaciones recientes, las organizaciones que definen límites claros de disponibilidad y mantienen canales de comunicación abiertos disminuyen la probabilidad de agotamiento y aumentan el *engagement*<sup>10</sup>. Este aspecto subraya la importancia de recibir respaldo institucional para evitar que el trabajo a distancia se convierta en una fuente de estrés laboral.

La resiliencia y la inteligencia emocional son elementos de protección que posibilitan que una persona movilice sus recursos internos para mantener su motivación y sensación de eficacia, a pesar de estar alejados físicamente del equipo con el que trabaja<sup>11</sup>.

La literatura enfatiza las estrategias individuales, resaltando el papel activo del trabajador en la construcción de su bienestar psicológico. No obstante, su eficacia se potencia al combinarse con el apoyo institucional: políticas de desconexión digital, comunicación clara sobre los roles y respeto al derecho a desconectarse fuera del horario laboral. En entornos con escaso respaldo organizacional o con exigencias tecnológicas desmedidas, estas estrategias individuales tienen un alcance limitado. Por tanto, la promoción del afrontamiento no puede recaer exclusivamente en el trabajador, sino que requiere políticas organizacionales que regulen la disponibilidad horaria, la carga laboral y el derecho a la desconexión.

Los estudios de perspectiva de género muestran que las mujeres reportan más que los hombres el aumento de: fatiga, estrés, cansancio a nivel emocional, problemas con la alimentación y el sueño y dolores musculares; estudios recientes también señala un impacto diferenciado del teletrabajo en el bienestar según género<sup>12</sup>. El teletrabajo puede perpetuar roles tradicionales y generar una sobrecarga de tareas para las mujeres, derivando en riesgos psicosociales y ergonómicos específicos<sup>13</sup>.

Sobre los hombres, estos muestran con mayor frecuencia la sensación de aislamiento, el consumo de cigarrillos/café, las interrupciones laborales habituales, los problemas para concentrarse y los desacuerdos entre la vida laboral y la familiar. Para concluir, las mujeres tienen una percepción más alta que los hombres de problemas de salud; esto se debe a la excesiva carga de trabajos domésticos y de cuidado<sup>14</sup>.

Se le atribuye al teletrabajo la facilidad de conciliar la vida laboral y la familiar, por lo que se percibe conveniente esta modalidad de trabajo para las mujeres<sup>8</sup>. Este elemento es concebido como un reforzador de estereotipos de género, tales como, la crianza de los hijos y la tarea doméstica corresponde únicamente a las mujeres, mientras que los hombres no forman parte de esta dinámica familiar<sup>15</sup>. También suele ocurrir, debido a que las mujeres tienen una mayor predisposición a acogerse a este modelo para conciliar, lo que a menudo deriva en una triple carga (laboral, doméstica y de cuidados) y en la perpetuación de roles<sup>16,17</sup>.

Estas diferencias de género no pueden entenderse sin considerar la división sexualizada del trabajo, el cual persiste incluso en modalidades remotas. En el caso de Cuba a pesar de las políticas tomadas a nivel de país sobre la igualdad de género, al estar enmarcado en América Latina y ser esta una sociedad patriarcal en su mayoría, las responsabilidades domésticas y de cuidados siguen recayendo en las mujeres.

Desde un nivel inconsciente se continua con el refuerzo de los roles de cuidadora, ama de casa, lo cual genera la profundización de la doble jornada, convirtiéndose en un factor de estrés específico merecedor de atención diferenciada en futuras investigaciones. Por ello, cualquier política sobre trabajo remoto que aspire a proteger la salud mental debe integrar criterios de equidad de género y corresponsabilidad en las tareas de cuidado, para evitar convertir el hogar en un espacio de intensificación silenciosa de la doble jornada.

Respecto al trabajo remoto, el estrés laboral no puede explicarse por un solo factor, sino como el resultado de la combinación de las exigencias de la organización, las condiciones tecnológicas concretas y los recursos personales de cada trabajador. La relación adecuada de estas exigencias propicia una adaptación favorable del individuo al entorno en el que interactúa.

Los informes de Vargas et al.<sup>10</sup> apuntan que la autonomía percibida y el apoyo organizacional pueden amortiguar buena parte de los efectos negativos del teletrabajo. Sin embargo, no basta con "dar libertad" cuando la conexión permanente y la falta de contacto cara a cara se convierten en la regla, surgen nuevas formas de desgaste que las organizaciones aún no terminan de gestionar.

En la práctica, la experiencia subjetiva del trabajo remoto depende mucho de la cultura y del clima psicológico: un equipo donde existe confianza, flexibilidad y comunicación frecuente facilita formas de afrontamiento más adaptativas. En cambio, los contextos rígidos, jerárquicos o poco transparentes tienden a reforzar la sensación de sobrecarga y desamparo.

Finalmente, el debate sobre el trabajo a distancia incluye una dimensión ética que no puede ignorarse. Aspectos como quién tiene acceso a una tecnología adecuada, cómo se usa la vigilancia electrónica o quién decide los tiempos de disponibilidad son cuestiones que afectan directamente la salud mental de las personas.

Interpretar el estrés laboral remoto únicamente como un problema individual limita y empobrece el análisis. Se debe situar dentro de una lógica de responsabilidad organizacional y de sostenibilidad emocional, lo cual permite pensar en políticas más justas y en investigaciones futuras que prioricen el bienestar psicológico, y no solo la productividad.

Los modelos analizados ofrecen un soporte sólido para comprender el origen del estrés en el desajuste entre demandas y recursos. No obstante, es evidente la necesidad de dialogar con fenómenos contemporáneos como la doble presencialidad y el tecnoestrés para poder explicar la realidad digital actual.

Un resultado relevante de este proceso fue la organización y categorización de las estrategias de afrontamiento que aparecen con mayor frecuencia en la literatura, y que muestran ser útiles en contextos donde el límite entre casa y trabajo se desdibuja.

Los hallazgos apuntaron a que el afrontamiento eficaz del estrés requiere una mirada integral. En el plano individual, esto implica no solo desarrollar competencias digitales básicas, sino también

fortalecer recursos de autorregulación emocional como la resiliencia, la inteligencia emocional y la autoeficacia.

En el plano organizacional, supone construir entornos de confianza que incluyan políticas claras de desconexión digital, estilos de liderazgo más empáticos y canales de comunicación que reduzcan la incertidumbre. La combinación de estas dimensiones individuales y estructurales, constituye la vía más coherente para avanzar hacia formas de trabajo remoto más saludables y sostenibles.

De cara al futuro, resulta necesario profundizar en la relación entre estrés laboral y tecnologías emergentes, incluyendo la inteligencia artificial y otras herramientas que modifican la organización del trabajo. Solo desde una perspectiva interdisciplinaria, que integre aportes de la psicología, la sociología y los estudios organizacionales, será posible diseñar modelos laborales que combinen productividad con cuidado real de la salud psicológica.

## **CONCLUSIONES**

El estrés en el trabajo remoto es ante todo un fenómeno de carácter estructural, cuyas bases se hallan en la organización del trabajo y en las condiciones tecnológicas y sociales. En consecuencia, las intervenciones centradas exclusivamente en el individuo resultan insuficientes. Esto requiere un enfoque integral que combine políticas organizacionales, regulaciones laborales y una transformación de las culturas de trabajo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Manzur-Vera G, Rodríguez C, Vargas M, Tapia K. Reflexiones de pandemia en la educación superior: Revisión teórica del estrés laboral en el rol docente. *Technological Innovations Journal* [Internet]. 2022; 1(3): 60-75. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.ti.2022.03>.
2. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*: Springer; 1984.
3. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* [Internet]. 1979 [Consultado el 27 de enero de 2026]; 24(2): 285-308. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/2392498>.
4. Gomez ME. Condiciones de trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores del área de reclutamiento de empresas outsourcing e intermediación de Lima durante la pandemia de COVID 19. [Tesis de Maestría en Dirección y Gestión del Talento Humano]. Perú: Universidad Privada del Norte; 2024. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/83a47a90-aeaf-4fbf-b8d2-5a1695490e88/content>.
5. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* [Internet]. 1996 [Consultado el 01 de febrero de 2026]; 1(1): 27-41. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
6. Tarafdar M, Pullins EB, Ragu-Nathan TS. Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*. 2015; 25(2): 103-132. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/isj.12042>.
7. Bandura A. *Self-Efficacy The Exercise of Control* [Internet]. W. H. Freeman & Co.; 1997.
8. Medina A, Ortiz J, Avila A, Martínez M, González YF. Desempeño en modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo en Cuba desde una perspectiva de género. *Revista Novedades en Población* [Internet]. 2022 [Consultado el 27 de enero de 2026]; 18(35):

- 126-165. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1817-40782022000100126&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1817-40782022000100126&lng=es&nrm=iso&tlng=es).
9. Abdel Hadi S, Bakker AB, Häusser JA. The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress, & Coping* [Internet]. 2021[Consultado el 10 de marzo de 2026]; 34(5):530-544. Disponible en: doi:10.1080/10615806.2021.1903447.
  10. Vargas O, Hurley J, Peruffo E, Rodriguez R, Adăscăliței D, Botey L, Staffa E, Vacas-Soriano C. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations [Internet]: Eurofound; 2022. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/es/publications/all/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>.
  11. Lynnette-Natalia L. Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health. *Journal of Occupational Health* [Internet]. 2024 [Consultado el 10 de febrero de 2026]; 66(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1093/joccu/huiae005>
  12. Castro-Trancón N, Zuazua-Vega M, Osca A, Cifre E, García-Izquierdo AL. Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: a systematic review. *Frontiers in Organizational Psychology* [Internet]. 2024 [Consultado el 10 de marzo de 2026]; 2:1360373. Disponible en: doi:10.3389/forgp.2024.1360373.
  13. Ayerra N. Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball* [Internet]. 2023 [Consultado el 23 de febrero de 2026]; (3): 50-81, Disponible en: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/418894/516701>
  14. MUTUAL de seguridad. *Mujeres y salud laboral: Teletrabajo con mirada de género* [Internet]. 1st ed.:2021. [Consultado el 20 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/49082438-1e5f-40fe-8345-a176d0a6143f/mujeres-y-salud-laboral-el-teletrabajo-con-mirada-de-genero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nwSn9VW&CVID=nwSn9VW&CVID=nwSn9VW>.
  15. Giuzio G, Cancela M. Teletrabajo e inequidades de género. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* [Internet]. 2021 [Consultado el 10 de marzo de 2026]; 9 (1): 411-426. Disponible en: [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/958](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958)
  16. de la Casa Quesada S. Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF* [Internet]. 2021 [Consultado 10 de abril de 2026]; (459):83-112. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2412>
  17. Amaral J, Mitz A. Teletrabajo: La desigualdad de género en la evidencia: *SER Social* [Internet]. 2024 [Consultado el 10 de marzo de 2026]; 26(55). Disponible en: [https://periodicostestes.bce.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/53514](https://periodicostestes.bce.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/53514)

---

## FINANCIACIÓN

No se recibió financiación para el desarrollo del presente estudio.

### **CONFLICTO DE INTERESES**

No se declaran conflicto de intereses.

### **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

Conceptualización: Laura Ortega Silvera.

Análisis Formal: Laura Ortega Silvera.

Investigación: Laura Ortega Silvera.

Metodología: Laura Ortega Silvera.

Redacción - Borrador Original: Laura Ortega Silvera.

Redacción - Revisión y Edición: Laura Ortega Silvera.