



Factores del comportamiento en el capital humano que impactan en la adaptación al teletrabajo: una revisión de literatura. (Behavioral factors in human capital that impact on adaptation to teleworking: a literature review.)

Martha Elva Chávez-Ramírez¹; Joel Mendoza-Gómez²

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría y Administración (México),
martha.chavezr@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0009-0007-4985-2406>

² Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría y Administración (México),
Joel.mendozag@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

Información revisada por pares

Fecha de recepción: 17 de abril del 2023

Fecha de aceptación: 22 de mayo del 2023

Fecha de publicación en línea: 31 de mayo del 2024

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga10.3-491>

Resumen

En la actualidad la adaptación al teletrabajo es algo que varias empresas enfrentan, el concepto de adaptación al teletrabajo tiene diversos enfoques y nombres; así como diferentes teorías y modelos unidimensionales y multidimensionales, estudios empíricos, tomando en cuenta que factores tales como el tecnoestrés (TEC), el trabajo en equipos virtuales (TEV) y el bienestar trabajo familia (BTF) pueden impactar en la adaptación al teletrabajo (AT). El objetivo fue llevar a cabo una revisión de literatura para poder identificar el impacto de estos factores en la adaptación al teletrabajo. La revisión de literatura se realizó desde la perspectiva cuantitativa – deductiva. En los resultados se sugieren 3 hipótesis, las cuales se plantean en el modelo gráfico y que son fundamentadas en la teoría encontrada y existente que relaciona la AT con las variables de TEC, TEV y BTF. La presente investigación puede aportar en investigaciones futuras y otorgar elementos que son de interés para las organizaciones mexicanas, las cuales dentro del contexto actual en que se encuentran a raíz de la pandemia tienen la necesidad de estudiar y desarrollar herramientas que permitan generar una mayor comprensión y por lo tanto una adaptación más exitosa del teletrabajo en su capital humano.

Palabras clave: Adaptación, teletrabajo, tecnoestrés, trabajo en equipos virtuales, bienestar trabajo – familia, trabajo en casa.

Códigos JEL: M12, M54, Z0.

Abstract

At present, adaptation to teleworking is something that several companies face, the concept of adaptation to teleworking has various approaches and names; as well as different theories and unidimensional and multidimensional models, empirical studies, taking into account that factors such as technostress (TEC), virtual team work (TEV) and family working well-being (BTF) can impact adaptation to teleworking (At). The objective of this work is to carry out a literature review in order to identify the impact of these factors on adaptation to telecommuting. The literature review was carried out from the quantitative - deductive perspective. In the results, 3 hypotheses are suggested, which are raised in the graphic model and that are based on the theory found and existing that relates the adaptation to teleworking with the TEC, TEV and BTF. The present research can contribute in future investigations and grant elements that are of interest to Mexican organizations, which within the current context in which they are in the wake of the pandemic have the need to study and develop tools that allow generating greater understanding and therefore a more successful adaptation of teleworking in its human capital.

Keywords: adaptation, teleworking, technostress, work in virtual teams, work well-being – family, home office

Jel codes: M12, M54, Z0.

Introducción

La evolución constante del mundo y los cambios tecnológicos han permitido nuevas formas de trabajar y ser productivos, una de estas formas es la del teletrabajo, el cual si bien no es un término del todo nuevo, ya que su estudio se ha realizado desde la década de los 70's por Nilles, quien es conocido como el padre del teletrabajo y al que se le atribuye la creación del término teletrabajo o telecommuting, surgiendo su estudio como resultado de la crisis petrolera por la que atravesaba E.U.A. lo cual generó esta nueva modalidad de trabajo para las empresas y sus trabajadores (Nilles et al., 1976).

El teletrabajo es hoy en día una nueva realidad para el mundo laboral, a raíz de la pandemia originada por el virus del Covid-19, el cual se registró por primera vez en la provincia de Wuhan, China en diciembre de 2019 según datos de la Organización Mundial de la Salud, (Breslin et al., 2020). Las empresas tuvieron que seguir las medidas de aislamiento impuestas por el gobierno al que pertenecían, ocasionando que el capital humano con el que contaban se viera obligado a trabajar desde sus hogares (Bartsch et al., 2020), de esta manera surge el término home office en inglés.

La crisis sanitaria obligó a las empresas a tener que adaptarse y a innovar en la forma de realizar sus actividades para salvaguardar la seguridad de sus empleados (García y Leal, 2022), estas medidas para tratar de mitigar la propagación del virus, dando lugar a modificaciones importantes en las dinámicas dentro de los hogares y organizaciones, generando nuevos desafíos (Reyes et al., 2022). Las organizaciones hoy en día se enfocan en desarrollar nuevas habilidades de creatividad e innovación y adaptación a la tecnología (Valdez et al., 2022).

El teletrabajo existe desde hace años, sin embargo, algunas empresas se enfrentan a problemáticas en su adopción por los costos que genera la serie de cambios para una correcta implementación, como lo son los factores de habilidades digitales y tecnológicas que debe tener o desarrollar su capital humano, así como herramientas necesarias para la adaptación al teletrabajo Álvarez (2020).

El teletrabajo ofrece tanto ventajas como desventajas al momento de adoptarlo, y son características importantes que deben de ser tomadas en cuenta, por ejemplo, mencionan que el sentido del aislamiento puede aumentar la percepción de sobrecarga del teletrabajador (Duque y Vázquez, 2022) y algunas más precauciones que deben ser tomadas al momento de su implementación debido a sus desventajas (Soga et al., 2022). Por otra parte (Bocanegra y Segovia, 2016) sugieren que para aumentar la motivación de los empleados se cuente con la opción de poder realizar home office permitiendo al empleado realizar sus actividades, pero sin estar presente físicamente.

Desde la perspectiva de los diversos autores que hablan sobre la adaptación y el teletrabajo, así como de factores que impactan en esta variable tales como el tecnoestrés, bienestar trabajo- familia y trabajo en equipos virtuales, es importante un estudio más profundo sobre este tema de relevancia actual.

En relación con el contexto mencionado se propone el siguiente trabajo con el objetivo de presentar una revisión de literatura sobre los factores mencionados para identificar si han sido analizados con antecedentes teóricos e investigaciones aplicando el modelo causa- efecto respecto a la adaptación al teletrabajo que permitan poder analizar a profundidad estas relaciones y aportar conocimiento nuevo para futuras investigaciones.

A continuación, se presenta el marco teórico, método, resultados del proceso de revisión de literatura para cada una de las variables, resultados definitivos: hipótesis y modelo gráfico, conclusiones y referencias.

Marco teórico

Para llevar a cabo la construcción de la teoría por medio de una perspectiva cuantitativa es necesario comenzar por establecer el estado del arte, lo cual consiste en identificar los estudios realizados y publicados sobre un fenómeno de interés y las diferentes maneras en que este se explica (Creswell y Creswell, 2018) es decir, se recopilan aquellos estudios que han trascendido a través del tiempo referentes al fenómeno estudiado y observado, de esta manera se descubre, comprende y trasciende la teoría (Londoño et al., 2014).

Blay et al., (2018) mencionan que se pueden identificar elementos principales de la teoría; por un lado los constructos o conceptos y por otro lado la relación entre estos (Whetten 1989; Reay y Whetten, 2011), de esta forma la revisión de literatura con perspectiva cuantitativa tiene como objetivo encontrar tales conceptos y la relación de estos, lo que permite desarrollar un planteamiento conceptual para luego ser probado empíricamente en diferentes contextos, lo que genera un incremento en el conocimiento de la teoría.

Lo anterior permite tener un marco de referencia sobre la importancia de estos estudios y llevar una comparativa entre los resultados obtenidos en otros estudios similares (Ángel y Lozano, 2018).

Para llevar a cabo la presente revisión de literatura fue importante considerar aspectos como: 1) palabras clave que se encuentran en diferentes bases de datos, 2) identificar cierta cantidad de artículos tomando en cuenta aquellos que son esenciales y 3) llevar a cabo un resumen de la teoría por medio de una estructuración y organización de conceptos. Todos estos aspectos son importantes al momento de llevar a cabo una revisión de literatura según (Creswell y Creswell, 2018).

Para esta revisión de literatura fueron sometidas a estudio 4 variables, las cuales se muestran

dentro de los 3 apartados siguientes; a) antecedentes teóricos, donde se mencionan aquellas teorías y modelos de importancia para la variable, b) definiciones: donde se mencionan las diferentes definiciones por autor de cada una de las variables y se propone una propia en base a lo encontrados por estos autores, c) estudios empíricos, donde se mencionan aquellos estudios empíricos que relacionan los conceptos entre las variables estudiadas (Creswell y Creswell, 2018).

Método.

El siguiente estudio tiene una orientación metodológica de tipo documental, para lo cual se llevó a cabo una revisión bibliográfica de un total de 91 artículos, los cuales provienen de diversas fuentes de bases de datos; Web of Science, Scopus, Scielo, Emerald insight, la búsqueda se realizó por medio de sinónimos de los conceptos a buscar, tanto en inglés como español por ejemplo; adaptation of teleworking, teleworking, home office, virtual teams, technological stress, family conflict work, family work balance, adaptación al teletrabajo, teletrabajo, trabajo en equipos virtuales, equipos virtuales, tecnoestrés, estrés tecnológico, balance trabajo familia (Creswell y Creswell, 2018).

Para llevar a cabo esta revisión de literatura en las bases de datos mencionadas se tomaron en cuenta artículos que contenían las variables las palabras claves ya mencionadas, que se encontraron de manera conceptual, cualitativa y empírica, una vez terminado el proceso de revisión, 30 artículos correspondían al tema de adaptación al teletrabajo, 20 a tecnoestrés, 29 a trabajo en equipos virtuales y 12 a bienestar trabajo- familia. En los resultados se muestra la revisión de literatura realizada en cada una de las variables sujetas a estudio, comenzando por los aspectos teóricos relevantes, conceptuales y por último los estudios empíricos que las relacionan.

Resultados. Proceso de revisión de literatura.

Adaptación al teletrabajo (AT)

Con respecto a la variable dependiente adaptación al teletrabajo Silva (2017), menciona que las organizaciones de hoy en día, al adoptar el teletrabajo tienen como objetivo generar un valor agregado para sus empleados ya que, por medio de esta adopción se puede conciliar de una manera más sencilla las actividades laborales y sus vidas personales, sin embargo, en la actualidad son muy pocas o escasas las investigaciones sobre la adaptación al teletrabajo y la serie de factores involucrados en que se realice de una manera exitosa.

a) Antecedentes teóricos, en este apartado se muestra la revisión de las teorías relevantes del estudio de la adaptación al teletrabajo. Dawis y Lofquist (1984), en su teoría de adaptación al trabajo mencionan que se tiene como pilar al trabajador y al ambiente laboral, quienes desarrollan dos clases

de interacción; las condiciones individuales como las capacidades, competencias y grado de exigencia en donde se asumen la designación de resultados satisfactorios, y el nivel de interacción entre el trabajo y las necesidades propias. La adaptación del colaborador al ambiente laboral es el producto de la interacción de los resultados con la satisfacción del colaborador en relación con su trabajo.

Existen algunos modelos relacionados con el teletrabajo y con la naturaleza de este, como lo es el modelo de Demanda – Recursos Laborales, la teoría DLR (Bakker y Demerouti, 2013) tiene gran popularidad y aceptación por la flexibilidad que tiene al momento de aplicarla, ya que se puede realizar en diferentes entornos y características laborales, así como a todas las profesiones. En la teoría DLR estos entornos y características laborales se dividen en 2 categorías distintas: demandas y recursos laborales.

Las demandas laborales son aquellos aspectos psicológicos, sociales, organizacionales o físicos del trabajo que demandan un esfuerzo sostenido y con ello costos psíquicos y fisiológicos (Demerouti et al., 2001). Aunque las demandas laborales no sean forzosamente de características negativas, pueden llevar a obstáculos cuando el individuo no se encuentra preparado para hacerles frente (Meijman y Mulder, 1998).

Los recursos laborales son, de igual manera, aquellos aspectos psicológicos, sociales, organizacionales o físicos del trabajo que pueden ayudar a reducir los costes psíquicos y fisiológicos asociados a las exigencias de trabajo (Bakker et al., 2007), y por lo tanto los recursos no solo son necesarios para poder hacer frente a las demandas laborales, sino que también tienen efectos diferentes en cada situación.

La Teoría Unificada de la Aceptación y el Uso de la Tecnología 2 (UTAUT 2) explica diferentes variables que influyen en la aceptación y el uso de la tecnología para los usuarios tales como la intención que se tiene al utilizarlas, el entorno social y su influencia, el esfuerzo esperado al adoptarla, la motivación al utilizarla, el costo- beneficio de adoptarla que percibe el usuario así como el grado en que una persona utiliza las tecnologías de la información resultado del aprendizaje continuo de su adaptación a ellas (Venkatesh et al., 2012).

b) Definiciones: con respecto a la identificación del concepto adaptación al teletrabajo y su definición, se revisaron aquellas que se recopilaron al respecto y con base en ellas, se desarrolló una definición adaptada de las mismas considerada como propia, la cual responde al contexto de estudio de la investigación.

Ynocencio (2022) menciona que la adaptabilidad del empleado dentro de un entorno laboral consiste precisamente en la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias que se presenten por medio de un adecuado nivel de compromiso, equilibrio emocional y fortaleza personal para ajustarse a estos cambios que se presentan de manera repentina o bien paulatinamente, convirtiendo esta misma

capacidad del empleado en una característica de flexibilidad que es fundamental en la actualidad. Otra definición de adaptabilidad es la de la capacidad del empleado para adaptarse a situaciones nuevas (Piaget, 1967).

Así mismo el teletrabajo según (Chiru, 2017), se define como la manera de realizar las actividades laborales de la oficina a la distancia, en el domicilio del trabajador, utilizando para ello las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S). Mariano (2020), define el concepto de trabajo a distancia o virtual como toda aquella actividad laboral que se desarrolla a la distancia o en un lugar diferente al centro de trabajo, con la ayuda de equipo como herramientas que permiten al trabajador poder estar en comunicación mientras laboran. Para (Pérez et al., 2003). El teletrabajo se define como aquella actividad laboral que puede ser realizada desde diferentes lugares, permitiendo al trabajador acceder a dichas actividades por medio de las TIC'S y la comunicación.

Se propone la siguiente definición elaborada con base en las anteriores definiciones, la cual se aplica al contexto actual que viven las organizaciones en la constante búsqueda de una adaptación al teletrabajo, por lo que se propone combinar estos dos elementos para poder crear una definición más amplia que contenga las dimensiones tanto de la adaptabilidad constante de las empresas al trabajo vía remota o en una ubicación diferente a la del centro del trabajo por medio del uso de las tecnologías de la información y la comunicación:

De esta manera, la adaptación al teletrabajo se define como la capacidad del empleado para adaptarse a situaciones nuevas en sus actividades laborales de una manera flexible y equilibrada (Ynocencio, 2022) cuando estas pueden ser llevadas a cabo desde diferentes lugares (Pérez Pérez et al., 2003) ya sea desde el domicilio del trabajador (Chiru, 2017) o desde cualquier otro lugar diferente al centro de trabajo (Mariano, 2020), realizando dichas actividades laborales de manera flexible, ya sea de manera parcial o completa (Gray et al., 1995) dentro del horario de trabajo por medio de las TIC'S, recibiendo una remuneración económica por parte de la organización (Rodríguez Mejía, 2007).

Con las siguientes dimensiones: 1) capacidad de adaptación flexible y equilibrada a nuevos entornos, 2) actividades laborales llevadas a cabo desde el hogar del empleado o desde un lugar diferente al del trabajo, 3) realizar las actividades del teletrabajo de maneras flexibles, parcial o completa, 4) trabajo realizado por medio de las TIC'S. Un argumento a favor sobre las dimensiones que se seleccionaron de los diversos autores para la adaptación de la definición propia, se considera que estas dimensiones abarcan la esencia de lo que se considera, dentro de la revisión bibliográfica, el término adaptación al teletrabajo.

c) Estudios empíricos. A continuación, se presentan estudios empíricos relacionados con la adaptación al teletrabajo: Un caso de estudio cuantitativo realizado en Ecuador por (Ynocencio, 2022)

en donde participaron 258 personas, mostrando en sus resultados que las personas en dedicación total (hogar y labores) superan las horas establecidas y presentan estilos Focalizados en la solución ($r=0,155$; $p=0,013$), concluyendo la importancia de contar con los recursos necesarios para una correcta adopción al teletrabajo.

En otro estudio realizado en Perú, por (Damián y Moncada, 2022) en una muestra de 150 participantes con los siguientes resultados: existe una influencia conjunta estadísticamente significativa ($F [7,142]=9.21$; $p < .001$) y de magnitud baja ($R^2 = .278$) de los factores psicosociales sobre la eficiencia, lo que sugiere que las condiciones de lugar de trabajo, interacción social y aspectos organizacionales influyen negativamente si no son los adecuados para una adaptación exitosa al teletrabajo.

Otro estudio realizado por Silva (2017) donde participaron 136 empleados administrativos que no habían aplicado el teletrabajo con anterioridad de diversas organizaciones en la ciudad de Medellín, Colombia, y que no habían aplicado el teletrabajo con anterioridad donde se demostraron que la hipótesis sobre las condiciones de facilitación para realizar el teletrabajo tiene un impacto positivo en la facilidad de uso percibida por el teletrabajador, con una carga factorial de 0.716 y una $p=0.001$.

Los anteriores estudios se mencionaron para ejemplificar la existencia de estudios empíricos o aplicados, sin embargo, se identificaron otros tales como los siguientes: (Neufeld y Fang, 2005; Pérez, 2016; Romero, 2020; Amador, 2023). Por lo anterior se considera importante estudiar la adaptación al teletrabajo como variable dependiente.

Tecnoestrés

Con respecto a la variable independiente tecnoestrés Cuesta y Sierra (2005), Mencionan que en la actualidad el uso de las TICS es algo que se realiza de manera común en diversas profesiones, lo que lleva a otro tipo de retos y obstáculos que superar. El “tecnoestrés” o estrés causado por el uso constante de la tecnología y la necesidad de adaptación a la misma, impactando de manera importante en la salud de los trabajadores. Es importante mencionar que en la actualidad no se dan a conocer o se divulgan de manera adecuada los síntomas que manifiesta el tecnoestrés.

Por lo anterior, es importante identificar cuando un individuo sufre de estrés tecnológico, como lo son molestias físicas por las posturas de trabajo, utilización constante de herramientas que generan dolencias específicas, por ejemplo: dolores cervicales, de cuello, de articulaciones, ojos cansados, irritados y llorosos por el tiempo excesivo de uso de pantallas digitales, además de la carga psicológica que genera no contar con las habilidades necesarias para utilizar correctamente la tecnología, pues el impacto en su salud es relevante (Cuesta y Sierra, 2005).

El tecnoestrés es creado por aquellas circunstancias o factores de las TIC'S que tienen potencial para crear tensión en los trabajadores Fuglseth (2014), las cuales se dividen en cinco grupos: sobrecarga tecnológica, invasión tecnológica, complejidad tecnológica, inseguridad e incertidumbre (Tarafdar, 2007).

Por otra parte, la adicción a las TIC'S, es un tipo de adicción conductual que aparece cuando una persona genera una dependencia psicológica hacia un dispositivo tecnológico como el internet, redes sociales, celulares, aplicaciones o videojuegos, lo que conlleva a repercusiones negativas en su salud, vida social, familia y trabajo. (Sánchez et al., 2021; Llorens et al., 2011), se refieren a este fenómeno con el término tecno adicción, explicándolo como el uso excesivo y el uso compulsivo de la tecnología.

Se considera importante el estudio de esta variable relacionada con el teletrabajo, ya que, en esta nueva modalidad laboral, que está tomando cada vez mayor práctica por las organizaciones de todo el mundo, se encuentran factores que desencadenan un importante nivel de tecnoestrés entre los individuos que la practican.

a) Antecedentes teóricos, en este apartado se muestra la revisión de las teorías relevantes del estudio del tecnoestrés: uno de los modelos que se consideran de importancia mencionar en el estudio de esta variable es el modelo Demanda – Control de Karasek (1998), ya que se han encontrado estudios y artículos que relacionan este modelo como base para medir el estrés, relacionando sus factores con el teletrabajo. De igual manera la teoría transaccional del estrés aporta las bases para estudiar el estrés en los individuos.

Modelo Demanda – Control de Karasek (1998). El modelo argumenta que el estrés laboral es percibido en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que el individuo tiene sobre estas, donde a mayor nivel de demandas y poco control sobre estas, se genera un grado de estrés laboral alto que tiene impactos sobre la salud. El apoyo social, relaciones con los compañeros y superiores, así como el clima social son factores importantes que impactan en el estrés.

Según la teoría transaccional del estrés (Lazarus y Folkman, 1984), el estrés psicológico es definido por el individuo y es este mismo quien evalúa y percibe su entorno de manera amenazante o desbordante desde sus capacidades, percibiendo un peligro directo hacia su bienestar. En esta teoría el estrés es percibido debido a factores tanto internos como externos, relacionados y propios de cada individuo, lo que genera que cada sujeto tenga su propia interpretación y percepción del estrés (González y Hernández, 2006).

b) Definiciones: con respecto a la identificación del concepto tecnoestrés y su definición, se revisaron aquellas que se recopilaron al respecto y con base en ellas, se desarrolló una definición adaptada de las mismas considerada como propia, la cual responde al contexto de estudio de la

investigación.

Brod (1982) define el estrés tecnológico o tecnoestrés como una enfermedad moderna la cual es causada por la incapacidad de adaptación del individuo a las nuevas tecnologías de la era moderna de una manera saludable. Weil (1997) menciona el concepto de tecnoestrés como un impacto de manera negativa en las actitudes, pensamientos, acciones o comportamientos, así como en el aspecto fisiológico que es causado de manera tanto directa como indirecta por el uso de la tecnología.

Salanova (2003) define el tecnoestrés como un estado psicológico negativo relacionado con la amenaza percibida por el individuo ante el uso presente o futuro de las TIC'S que lleva a un estado de alerta tanto psicológico como fisiológico no placentero y al desarrollo de actitudes negativas hacia el uso futuro o presente de las TIC'S.

Nimrod (2018) menciona que el tecnoestrés se ocasiona por el uso de las TICs, que al encontrarse en constante cambio y evolución crean cambios negativos cognitivos y sociales en los individuos que intentan adaptarse a ellas.

Se propone la siguiente definición elaborada con base en las anteriores definiciones, la cual se aplica al contexto actual que viven las organizaciones en la constante búsqueda de un adecuado manejo organizacional del tecnoestrés, por lo que se sugiere es de importancia combinar estos dos elementos para poder crear una definición más amplia que contenga las dimensiones tanto de tecnoestrés, como de tecno adicción ya que de esta manera se integran en un solo concepto dimensiones de importancia en las actuales circunstancias que viven los trabajadores para poder comprender mejor el tecnoestrés:

Podemos definir el tecnoestrés como un estado psicológico y físico angustiante y amenazante Bairero (2017), causado por el uso de las TIC'S Weil (1997), donde el individuo percibe un desequilibrio entre la capacidad y el control que tiene para hacer frente a una situación y las demandas que del mismo se esperan Marente (2006), ocasionando molestias psicológicas y físicas ante la evolución constante e intento de adaptarse a la tecnología Nimrod (2018), pudiendo llevar al individuo a un uso excesivo y compulsivo de la tecnología, (Llorens et al., 2011).

Con las siguientes dimensiones: 1) estado psicológico y físico angustiante causado por las TIC'S, 2) desequilibrio percibido entre las demandas y capacidades del individuo 3) constante intento de adaptación, 4) uso excesivo y compulsivo de la tecnología.

c) Estudios empíricos: a continuación, se presentan estudios empíricos donde se muestra la relación entre el tecnoestrés con la adaptación al teletrabajo.

Se realizó un estudio por Pinillos (2021), en una muestra de 57 personas la muestra se dividió en dos grupos; el primero formado por docentes y el segundo formado por distintos puestos de trabajo que utilizan mayormente recursos digitales en su empleo, en donde se obtuvieron los siguientes

resultados: se puede observar que existen correlaciones significativas negativas entre la adecuación del ambiente, espacio y equipo tecnológico con: Tecno-sobrecarga $r = .276$ ($p < .05$), Tecno-invasión $r = .309$ ($p < .05$), Tecno-complejidad $r = -.440$ ($p < .01$), Tecno-inseguridad $r = -.353$ ($p < .01$), Escepticismo $r = -.336$ ($p < .01$) y Ansiedad $r = -.393$ ($p < .01$). A más Adecuación del ambiente, espacio y equipo tecnológico, menos Tecno-sobrecarga, Tecno-invasión, Tecno-complejidad, Tecno-inseguridad, Escepticismo y Ansiedad.

Wang (2017), realizó un estudio en china, con 423 teletrabajadores utilizando el análisis de regresión. Los resultados muestran que el uso de la tecnología para el trabajo en el hogar durante el tiempo fuera del trabajo tiene un efecto positivo significativo en la tensión que experimentan los teletrabajadores ($\beta = .14$, $p < .01$). Lo anterior podría generar un mayor tecnoestrés impactando negativamente en una adecuada y saludable adaptación al teletrabajo.

Los anteriores estudios se mencionaron para ejemplificar la existencia de estudios empíricos o aplicados, sin embargo, se identificaron otros tales como los siguientes: (López, 2008; Aristizábal, 2021; Vander, 2017; López, 2021).

En conclusión, y con base en la revisión de literatura se encontró una relación existente entre tecnoestrés y la adaptación al teletrabajo, por lo que se considera importante seguir explorando esta relación en futuras investigaciones ya que el estudio de esta relación será de vital importancia para mejorar y reducir los niveles tecno estresantes en los teletrabajadores, por lo anterior se considera relevante incluir la variable tecnoestrés como una variable independiente y como factor relacionado con la adaptación al teletrabajo.

Trabajo en equipos virtuales.

Con respecto a la variable independiente trabajo en equipos virtuales, las organizaciones se encuentran optando por llevar a cabo sus actividades laborales por medio de equipos virtuales (Lilian 2014), ya que en el contexto de la pandemia que se vivió recientemente, las organizaciones tuvieron que adaptarse rápidamente a llevar a cabo el trabajo en equipos virtuales por medio de las tecnologías y desde sus hogares (Luna et al., 2021).

Las organizaciones identifican beneficios en la adopción de los equipos de trabajo virtual: mayor productividad, mayor utilización del talento, bajos costos en viajes de negocios entre otros, así como la necesidad de una adaptación continua a nuevas tecnologías y herramientas utilizadas para trabajar en equipos virtuales, lo que ofrece un tema de nuevas investigaciones (Gilson et al., 2015). Estudiar otras variables que juegan un papel importante en el desempeño de estos equipos como lo son la confianza, la coordinación, la innovación y la comunicación (López y Mendoza, 2022).

Actualmente las organizaciones se encuentran adoptando modelos híbridos de teletrabajo y equipos virtuales obteniendo los beneficios de ambas modalidades (Viña, 2021). Esta modalidad híbrida ofrece ventajas, que si bien no son nuevas, no habían sido consideradas del todo por las organizaciones, hecho que sucedió a raíz de la pandemia (De Lara et al., 2023), donde las empresas encuentran en su aplicación que los ambientes virtuales son favorables (Mendoza y Rodríguez, 2022), así como nuevos retos para la adaptación exitosa de sus equipos de trabajo virtuales al teletrabajo.

a) Antecedentes teóricos: en este apartado se muestra la revisión de las teorías relevantes del estudio del trabajo en equipos virtuales. La teoría de las affordances (Gibson, 1977; Kirschner et al., 2004) y la teoría del impacto social (Latane, 1981) fueron tomadas y combinadas explicando el impacto que tiene la colaboración, factores sociales y la manera en que estos resolvían los problemas.

Silva (2015) menciona el modelo de aceptación de tecnología (TAM) de Davis (1989) el cual tiene como base explicar porque las personas adoptan o rechazan las TIC'S y cómo lograr un mayor rango de aceptación.

b) Definiciones: con respecto a la identificación del concepto trabajo en equipos virtuales y su definición, se revisaron aquellas que se recopilaron al respecto y con base en ellas, se desarrolló una definición adaptada de las mismas considerada como propia, la cual responde al contexto de estudio de la investigación.

Se puede definir a los equipos de trabajo como la interacción entre dos o más miembros de un equipo, que tienen como objetivo la adaptación dentro de una actividad interdependiente y dinámica que busca alcanzar una meta importante (Mendoza et al., 2018). Los equipos de trabajo virtual son aquellos donde sus integrantes llevan a cabo sus actividades desde distintos lugares por medio del uso de las TIC'S (Toro, 2019). Castro (2018) menciona que los equipos de trabajo se componen por individuos que colaboran para lograr mejoras en los procesos.

Los equipos virtuales son aquellos que dependen de la tecnología para poder desarrollar su trabajo pudiéndose encontrar en diferentes disp.

ersiones geográficas al momento de realizarlo (Dulebohn y Hoch, 2017; Gibbs et al., 2017). Los equipos virtuales son grupos de empleados que colaboran desde ubicaciones dispersas a través de medios electrónicos para lograr objetivos comunes del equipo (Gilson et al., 2015).

Se propone la siguiente definición elaborada con base en las anteriores definiciones, la cual se aplica al entorno actual y circunstancias que viven las organizaciones en el intento de poder comprender de una manera más amplia la definición e implicaciones que con lleva el trabajo en equipos virtuales:

Adaptación propia: Conjunto de actitudes comportamientos y habilidades necesarias por sus miembros para poder realizar las tareas que promueven el funcionamiento eficaz de equipos (Cannon-

Bowers et al., 1995), que trabajan y se comunican de forma totalmente virtual, dispersos geográficamente, a menudo incluso por todo el mundo, realizando sus tareas de manera asíncrona, interactuando solo a través de las TIC'S, Schweitzer (2010).

Con las siguientes dimensiones: 1) actitudes y comportamientos para poder realizar tareas eficaces en equipo, 2) trabajo y comunicación de forma completamente virtual, 3) tareas de manera asíncrona, 4) dispersión geográfica de sus miembros.

c) Estudios empíricos: a continuación, se presentan estudios empíricos donde se muestra la relación entre trabajo en equipos virtuales con la adaptación al teletrabajo.

En un estudio realizado por (Ngan Collins et al., 2015) con una $n= 61$ dividida en 24 equipos virtuales, 6 de Vietnam, 8 de Taiwán y 10 de Indonesia, se obtuvieron los siguientes resultados: la motivación y conducta de los equipos de trabajo virtuales en teletrabajadores tiene una disposición de adaptación hacia sus miembros al momento de compartir conocimientos con una beta estandarizada es de 0,441 ($p < 0,05$). Lo que indica que la motivación y la conducta de los equipos de trabajo virtuales influyen en la disposición de compartir conocimientos hacia los miembros permitiendo una mejor adaptación al teletrabajo.

De la misma manera la adaptación al teletrabajo de los equipos virtuales muestra que la apertura cultural individual tiene un efecto directo sobre la disposición a compartir conocimientos con los miembros del equipo virtual, con un coeficiente beta estandarizado de 0,635 ($p < 0,05$), favoreciendo con esto una mejor adaptación a teletrabajar por medio del trabajo en este tipo de equipos (Ngan Collins et al., 2015).

La autoeficacia de los teletrabajadores también impacta en la adaptación a trabajar en equipos virtuales en el estudio publicado por (Ngan Collins et al., 2015), arroja los siguientes resultados: valor de KMO de .858, nivel de significación de $p < .001$, donde sólo se mantiene el primer factor (valor propio = 4,122 > 1) y el porcentaje acumulado de varianza que explica el factor es del 68,69%.

En otro estudio realizado por (Rico, 2006) en una muestra de 248 empleados pertenecientes a países de: México, España, Brasil y E.U.A, menciona en sus resultados que el rendimiento del trabajo en equipos virtuales es más significativo cuando se realizan con ayuda de las TIC'S y lo cual permite una alta sincronía entre sus miembros la cual es significativamente superior frente a aquellas de baja interdependencia ($t=2.34p<.05$), Sugiriendo la importancia de tener una óptima sincronía en el trabajo de equipos virtuales entre los teletrabajadores, permitiendo una mayor adaptación y mejoría en el desempeño de sus actividades.

Se realizó un estudio cualitativo en EE. UU entrevistando a 51 trabajadores del conocimiento, el estudio demostró que para una adaptación exitosa al teletrabajo y el trabajo en equipos virtuales se requieren actividades esenciales y vitales tales como interacciones entre los miembros del equipo en

tareas, relaciones personales y grupales, así como en los procesos que son necesarios para completar los objetivos de los equipos virtuales, (Whillians et al., 2021).

Los anteriores estudios se mencionaron para ejemplificar de manera más detallada la existencia de estudios empíricos o aplicados, sin embargo, se identificaron otros tales como los siguientes: (Garro, 2021; Barbosa, 2013; Chávez, 2020; Cano, 2020)

En conclusión, y con base en la revisión de literatura se encontró una relación existente entre trabajo en equipos virtuales y la adaptación al teletrabajo, por lo que se considera importante seguir explorando esta relación en futuras investigaciones ya que los equipos virtuales son hoy en día una realidad para muchas empresas, por lo anterior se considera relevante incluir la variable trabajo en equipos virtuales como una variable independiente y como factor relacionado con la adaptación al teletrabajo.

Bienestar Trabajo- Familia

Con respecto a la variable independiente bienestar trabajo – familia Olaguibe y Olaguibe (2021), mencionan que el trabajo y la familia constituyen dos de las más importantes dimensiones de la vida de cualquier individuo. A partir de los años 60's y 70's se produce un aumento masivo de la participación femenina en el mercado del trabajo, generando una mayor necesidad de equilibrio entre roles, sin embargo, en la mayoría de las sociedades, las responsabilidades laborales y familiares son incompatibles, lo que genera altos niveles de estrés, o bien la renuncia a uno de ellos (Hernández, 2019).

Trabajar desde el hogar es considerado una oportunidad para tener un mejor equilibrio entre las labores del hogar y las familiares (Ammón y Markham, 2004). Por otro lado, puede generar conflictos en diversos escenarios, (Lestari, 2020) menciona que los trabajadores podrían experimentar sentimientos de agotamiento en el área emocional al tener que enfrentar decisiones que interfieran entre el rol de su trabajo y las responsabilidades familiares que se tienen.

Estudios mencionan que, durante el confinamiento causado por la pandemia del 2020, la conciliación del bienestar trabajo – familia fue aún más difícil de sobre llevar, debido a la carga laboral por un lado y la carga familiar compartida al mismo tiempo (Sotomayor et al., 2022).

a) Antecedentes teóricos: en este apartado se muestra la revisión de las teorías relevantes del estudio del bienestar trabajo – familia. Existen modelos teóricos planteados como lo es el de la teoría de la permeabilidad que se basa en el concepto de permeabilidad asimétrica existente en los límites entre trabajo y familia (Pleck, 1977). Este modelo postula diversos tipos de interrelación entre los ámbitos laboral y familiar como son la compensación, la independencia y la instrumentalización.

Otra más es la teoría del límite establece que los límites débiles, flexibles y permeables,

permiten mantener un buen equilibrio entre trabajo y familia, si ambas esferas son similares, mientras que los límites fuertes permiten mantener el equilibrio cuando las esferas del trabajo y la familia son muy distintas (Kilcullen et al., 2005).

b) Definiciones: con respecto a la identificación del concepto bienestar trabajo – familia y su definición, se revisaron aquellas que se recopilaron al respecto y con base en ellas, se desarrolló una definición adaptada de las mismas considerada como propia, la cual responde al contexto de estudio de la investigación.

Pleck (1977) es el primero en mencionar el concepto de trabajo – familia enfatizando la manera en que estos dos elementos influyen mutuamente, destacando cuatro elementos que lo componen: trabajo, familia, masculino y femenino. Según MacInnes (2005), el problema de la conciliación entre lo laboral y lo familiar surge cuando no existe la flexibilidad y equilibrio que permita combinar estos roles.

Dentro de los conceptos que se tienen de la conciliación familia- trabajo también se menciona el descrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) la cual lo define como el equilibrio de las tensiones que se generan al llevar a cabo las responsabilidades laborales y familiares, buscando mejorar a través de estrategias y programas sociales un bienestar social y económico para los trabajadores.

Se propone la siguiente definición elaborada con base en las anteriores definiciones, la cual se aplica al contexto actual que viven las organizaciones en la constante búsqueda de un bienestar trabajo- familia, es decir, un equilibrio de roles que permita mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir el estrés causado por la misma incompatibilidad entre estos, con base a un análisis de literatura integrando elementos de importancia.

El concepto bienestar trabajo- familia es aquel equilibrio percibido por el trabajador entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares que tiene (OIT, 2011), influyendo dicho equilibrio de estos dos elementos en las emociones y actitudes de los individuos Pleck (1977), permitiendo gestionar la incompatibilidad de estos dos elementos por medio de estrategias adecuadas, llevando a una reducción del estrés generado por ambos elementos y a una mejora de la calidad de vida en los individuos (Greenhaus y Beutell, 1989; Khan et. Al, 1964).

Con las siguientes dimensiones: 1) equilibrio percibido entre las actividades laborales y familiares, 2) influencia de dicho equilibrio en las emociones y actitudes del individuo 3) estrategias de regulación de los roles para reducir el estrés causados por la incompatibilidad de estos.

c) Estudios empíricos: a continuación, se presentan estudios empíricos donde se muestra la relación entre el bienestar trabajo - familia con la adaptación al teletrabajo. En el estudio realizado por Felstead, y Henseke, (2017) en Reino Unido se examinó las variables de flexibilidad horaria de

1566 teletrabajadores demostrando que el control de las horas de trabajo era la capacidad más importante para que los teletrabajadores de la muestra logaran un equilibrio trabajo- familia más positivo. Los teletrabajadores afirmaron que el índice "capaz de trabajar cuando quiero" se correlaciona positivamente con el equilibrio trabajo- familia arrojando el siguiente estadístico ($r = 0,373$ $p < 0.001$).

En otro estudio realizado en 71 teletrabajadores de Suecia por Jostell & Hemlin (2018), mediante un análisis de regresión mostro como resultados que tener una permeabilidad entre teletrabajo y familia es positivo y beneficioso, también mostro que los hombres tienden a percibir niveles más altos de interferencia del tipo familiar en su horario laboral que sus colegas mujeres ($\beta^2 = 0.39$, $p < 0.01$).

Los anteriores estudios se mencionaron para ejemplificar la existencia de estudios empíricos o aplicados, sin embargo, se identificaron otros tales como los siguientes: (Salazar, 2016; Cárdenas, 2017; Martínez et al., 2022; Miglioretti, 2021).

En conclusión, y con base en la revisión de literatura se encontró una relación existente entre bienestar trabajo- familia (BTF) y la adaptación al teletrabajo (AT), por lo que se considera importante seguir explorando esta relación en futuras investigaciones, por lo anterior se considera relevante incluir la variable bienestar trabajo – familia como una variable independiente y como factor relacionado con la adaptación al teletrabajo.

Resultados teóricos definitivos para las hipótesis y el modelo gráfico.

Hipótesis

En base a la evidencia teórica y empírica generada en esta revisión de literatura se propone la construcción de teoría en este estudio que otorga un respaldo para el planteamiento de las siguientes hipótesis, explicando en cada una de ellas la relación existente entre el tecnoestrés, bienestar trabajo- familia, trabajo en equipos virtuales como factores relacionados con la adaptación al teletrabajo.

H1. El tecnoestrés es un factor que impacta negativamente en la adaptación al teletrabajo.

H2. El trabajo en equipos virtuales es un factor que impacta positivamente en la adaptación al teletrabajo.

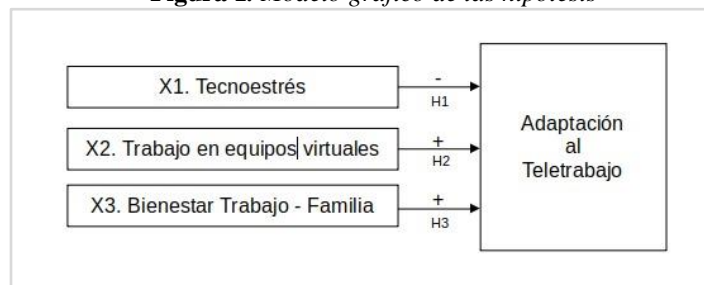
H3. El bienestar trabajo - familia es un factor que impacta positivamente en la adaptación al teletrabajo.

Modelo gráfico

En la figura 1 se observa el modelo gráfico que expresa gráficamente la presente revisión de

literatura donde se muestra el impacto de las variables independientes de tecnoestrés, trabajo en equipos virtuales y bienestar trabajo – familia relacionados con la adaptación al teletrabajo.

Figura 1. Modelo gráfico de las hipótesis



Elaboración del autor

Conclusiones.

Una vez realizada la búsqueda de la información existente sobre las variables planteadas; adaptación al teletrabajo y la relación entre las variables independientes tecnoestrés, trabajo en equipos virtuales y bienestar trabajo familia, se puede concluir que se logró el objetivo para lo cual se planteó este estudio, lo cual permitió establecer el modelo grafico que contiene las hipótesis que se proponen para poder ser probado en investigaciones posteriores.

La revisión de literatura que se realizó, permite mostrar el progreso así como la cantidad de información existente en el estado del arte para estas variables por medio de teorías, modelos y conceptos que son la base para el modelo grafico planteado y que han sido objeto de estudio por parte de otros investigadores, así como estudios empíricos que permiten observar y entender a profundidad las relaciones hasta la actualidad estudiadas de la variable dependiente, adaptación al teletrabajo, con cada una de las independientes ya mencionadas.

Sin embargo, aún faltan estudios más relevantes y actualizados a las nuevas circunstancias actuales, por lo que es de suma importancia la realización de nuevos estudios que permitan entender estas relaciones planteadas, las cuales en la actualidad cobran mayor relevancia para las organizaciones y su crecimiento.

La aportación practica de esta revisión de literatura puede servir de apoyo para las organizaciones que desean ampliar sus conocimientos sobre la adaptación al teletrabajo y la relación que tiene esta variable con el tecnoestrés, el trabajo en equipos virtuales y el bienestar trabajo – familia, lo que es sin duda importante en estos tiempos de cambios constantes y necesidades urgentes para poder adaptarse a estos entornos.

Se sugiere tomar en cuenta otras variables observadas en la revisión de literatura realizada

como lo son; desempeño laboral, motivación, resiliencia, satisfacción laboral, las cuales según los artículos analizados tienen una relación con el concepto de adaptación al teletrabajo.

Referencias.

- Álvarez, L. A. (2020). Teletrabajo, instrumento de la economía emergente. *Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 13(27), 6-9.
- Amador, E. S. V., & García, G. C. R. (2023). Adaptación de los puestos de trabajo al teletrabajo para la empresa Molac SA, en Tegucigalpa MDC.
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white-collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238.
- Ángel, S. Y. L., & Lozano, J. L. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras en pymes: Aristizábal Navarrete, V., Peñalosa Pérez, M., & Sánchez Ordoñez, S. (2021). Revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el SG-SST en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID19.
- Ashley Whillans, Leslie Perlow, Aurora Turek, Experimenting during the shift to virtual team work: Learnings from how teams adapted their activities during the COVID-19 pandemic, *Information and Organization*, Volume 31, Issue 1, 2021,100343, ISSN 1471-7727, <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100343>.
- Bairero, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed Revista Médica*, 21(6), 971-982. Recuperado de <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Editorial Dunken.
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71-85.
- Blay, A. D., Gooden, E. S., Mellon, M. J., & Stevens, D. E. (2018). The usefulness of social norm
- Bocanegra Flores, F. K., & Segovia-Romo, A. (2016). Factores que impactan al clima organizacional en la Dirección General de Informática de la UANL. *Vinculategica*, 2 (1), 123-147.
- Breslin, N., Baptiste, C., Gyamfi-Bannerman, C., Miller, R., Martinez, R., Bernstein, K., Ring, L., Landau, R., Purisch, S., Friedman, A. M., Fuchs, K., Sutton, D., Andrikopoulou, M., Rupley, D., Sheen, J-J., Aubey, J., Zork, N., Moroz, L., Mourad, M., Wapner, R., Simpson, L. L., D'Alton, M. E. y Goffman, D. (2020). Coronavirus disease 2019 infection among asymptomatic and symptomatic pregnant women: Two weeks of confirmed presentations to an affiliated pair of New York City hospitals. *American Journal of Obstetrics & Gynecology* MFM, 2(S2), 100118. <https://doi.org/10.1016/j.ajogmf.2020.100118>.
- Brod, C. (1982). Managing technostress: optimizing the use of computer technology. *Personnel Journal*, 61(10), 753-57.
- Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Defining team competencias and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380.
- Cano, Á. (2020). Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus.
- Cárdenas, B. M. M., Rangel, Ó. C., Dueñas, Z., & Ramírez, A. C. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de derecho:*

- División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, (48), 7-20.
- Castro-Arellano, L. (2018). La productividad en los equipos de trabajo intergeneracionales.
- Chávez, J. D. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Universidad Politécnica Territorial Del Estado Aragua, April*.
- Chiru, C. (2017). TELEWORKING: EVOLUTION AND TRENDS IN USA, EU AND ROMANIA. *Economics, Management & Financial Markets*, 12(2).
- Creswell, John, and David Creswell. 2018. Chapter 2 Review of the Literature. 5th ed. Sage publications.
- Cuesta González, H., & Sierra Peralta, L. (2005). Fatiga laboral como factor de riesgo psicosocial: una revisión conceptual.
- Damián Alvarez, G. M., & Moncada Herrera, P. G. (2022). Factores psicosociales y la percepción del desempeño laboral de teletrabajadores de un service de call center de Lima Metropolitana.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Dawis, R.V. y Lofquist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- De Lara González, A., Mondejar, D., & García-Avilés, J. A. (2023). Transformación del ecosistema mediático post-covid. El teletrabajo y el modelo híbrido como innovación organizacional en las redacciones. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Dulebohn, J. H. y Hoch, J. E. (2017). Equipos virtuales en organizaciones. Revisión de la gestión de recursos humanos, 27(4), 569-574.
- Duque, G. S. U., & Vázquez, M. D. J. A. (2022). Percepción y Características del Teletrabajo por los empleados en el periodo Postpandemia. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 158-167.
- estudio para América Latina. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (85), 163
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Fuglseth AM, Sorebo O. The effects of technostress within the context of employee use of ICT. *Comput Human Behav.* 2014; 40: 161-170.
- Garcia, D. J. R., & Leal, A. H. (2022). Competencias laborales dentro de las agencias aduanales pre y post Covid 19. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 15-25.
- Garro-Abarca, V., Palos-Sanchez, P., & Aguayo-Camacho, M. (2021). Virtual teams in times of pandemic: Factors that influence performance. *Frontiers in Psychology*, 12, 624637.
- Gibbs, J. L., Sivunen, A. y Boyraz, M. (2017). Investigar los impactos del tipo y diseño del equipo en los procesos del equipo virtual. Revisión de la gestión de recursos humanos, 27(4), 590-603.
- Gibson, J. J. (1977). "The Theory of Affordances". En R. Shaw & J. Branford (Eds.), *Perceiving, Acting and Knowing* (pp. 67-82). Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Gilson, L. L., Maynard, M. T., Jones Young, N. C., Vartiainen, M., & Hakonen, M. (2015). Virtual teams research: 10 years, 10 themes, and 10 opportunities. *Journal of management*, 41(5), 1313-1337.
- González Ramírez, M. T., & Hernández, R. L. (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y estrés*, 12(1).
- Gray, N., Hodson, N. Y Gordon N, G. "El teletrabajo". Colección Forum, Universidad-Empresa. Madrid. 1995. 431 p
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of vocational behavior*, 34(2), 133-153.
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on

- work-family conflict. *Work*, 60(3), 475-483.
- Journal of Business Ethics*, 152(1), 191-206.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopedia of occupational health and safety*.
- Kilcullen, M., Feitosa, J., & Salas, E. (2022). Insights from the virtual team science: Rapid deployment during COVID-19. *Human Factors*, 64(8), 1429-1440.
- Kirschner, P., Strijbos, J. W., Kreijns, K. & Beers, P. J. (2004). Diseño de entornos electrónicos de aprendizaje colaborativo. *Tecnología educativa, investigación y desarrollo*, 52(3), 47-66.
- Latané, B. (1981). The Psychology of Social Impact. *American Psychology*, 36(4), 343-356. <http://eds.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=115c8cd9-d1f6-4ab2-9bce447306bc&cd=0%40sessionmgr400>
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Estrés, evaluación y afrontamiento*. Editorial Springer.
- Lestari, D. (2020). The Effect of Family–Work and Work–Family Conflict on Call Center Workers’ Emotional Exhaustion With Person–Job Fit as Antecedent (Efecto del conflicto familia-trabajo y trabajo-familia en el agotamiento emocional de los trabajadores en centros de llamadas considerando la compatibilidad persona-trabajo como antecedente). *Revista CEA*, 6(12).
- Lilian, S. C. (2014). Virtual teams: Opportunities and challenges for e-leaders. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110, 1251-1261.
- Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). *Guías de intervención. Tecnoestrés*. Editorial Síntesis.
- Londoño Palacio, O. L., Maldonado Granados, L. F., & Calderón Villafañez, L. C. (2014). *Guías para construir estados del arte*.
- López Robles, J. L., & Mendoza Gómez, J. (2022). Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 168-181.
- López, J. I. H., Rubio, M. I. S., & Castillo, M. Á. R. (2021). Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: aprendizajes ante la pandemia por la COVID-19 en México. *Contaduría y administración*, 66(5), 3.
- López-Araujo, B., & Segovia, A. O. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores. [A model to predict the technostress and satisfaction in teleworkers.]. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 18(1), 63-85.
- Luna-Benoso, B., Martínez-Perales, J. C. y Cortés-Galicia, J. (2021). *The Skills and Use of Technologies in the Home Office in Times of Pandemic*.
- MacInnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
- Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.
- María del Pilar Hernández Limonchi, L. M. (2019). conciliacion de la vida laboral y familiar, un reto para mexico. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86). doi:10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel.
- Mariano, G. (2020). Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años. *Universidad EAFIT*, 1-20. doi:10.13140/RG.2.2.21529.36963
- Martin Salazar Solís (2016). Teletrabajo: condiciones que repercuten positiva y negativamente en el conflicto trabajo familia, *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol. 29 No. 4 Tipo: Artículo de investigación DOI: <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2015-0289> ISSN: 1012-8255
- Martínez-Labrin, S., Bivort, B., Díaz, J. S., & Hidalgo, C. D. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 77.

- Meijman, T. F. y Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 5-33). Hove, UK: Erlbaum
- Mendoza Gómez, J., & Rodríguez Pérez, E. G. (2022). El trabajo en equipo en el aula virtual universitaria: una experiencia educativa destacable y favorable. *Vinculatégica EFAN*, 8(6), 149-163.
- Mendoza-Gómez, J., Pesina-Muñoz, M. F., & Rositas-Martínez, J. Estudio exploratorio inductivo del trabajo en equipo en organizaciones mexicanas, 2018.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 11-19.
- Neufeld, D. J., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42(7), 1037-104.
- Ngan Collins, Yu-Min Chou, Malcolm Warner y Chris Rowley (2015): Human factors in East Asian virtual teamwork: a comparative study of Indonesia, Taiwan and Vietnam, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2015.1089064
- Nilles, J.M., F.R. Carlson, P. Gray and G. Hanneman (1976), *The Telecommunications—Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow* (New York: John Wiley & Sons).
- Nimrod G. (2018). Technostress: measuring a new threat to well-being in later life. (2018). Tecnoestrés: medir una nueva amenaza para el bienestar en la vida posterior. *Envejecimiento y salud mental*, 22(8), 1086-1093.
- OIT 2011a Cuarto punto de la orden del día de la 312a reunión, Ginebra: Oficina Internacional.
- Olaguibe, I. H. y Olaguibe, J. (2021). “La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar”. *Prudentia Iuris*, N. 91, pp. 101-126 DOI: <https://doi.org/10.46553/prudentia.91.2021.pp.101-126>.
- Pérez Pérez, M., Martínez - Sánchez, A. y Pilar de Luis Carnicer, M. (2003), "The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking", *Personnel Review*, Vol. 32 No. 6, pp. 733-755.
- Pérez, Ó. D. L. (2016). Teletrabajo: un ideal de adaptación a los desafíos del siglo XXI. *Revista Reflexiones y Saberes*, (4), 4-16.
- Piaget, J. (1967/1999). *La psicología de la inteligencia*. Barcelona: Crítica.
- Pinillos Espinoza, P. K. (2021). Tecnoestrés y teletrabajo.
- Pleck J. h (1977) The work family role sistem. *Social problems* 24,417 - 442
- Reay, T., & Whetten, D. A. (2011). What constitutes a theoretical contribution in family business?
- Reyes Pedraza, M. E., Téllez Castilla, M. D., & García González, J. (2022). Desafíos afrontados por estudiantes universitarios ante la pandemia de COVID-19. (Challenges faced by college students confronting the COVID-19 pandemic.). *Vinculatégica*, 8(5), 134-144.
- Rico, R., Cohen, S. G., & Gil, F. (2006). Efectos de la interdependencia de tarea y la sincronía en las tecnologías de comunicación sobre el rendimiento de los equipos virtuales de trabajo. *Psicothema*, 743-749.
- Rodriguez Mejía, M. (2007). El Teletrabajo en el Mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, (2), 121-133. ISO 690
- Salanova Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19,225-247. (2003).
- Sánchez-Macías, A., Flores-Rueda, I. C., Veytia-Bucheli, M. G., & Azuara-Pugliese, V. (2021). Tecnoestrés y adicción a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en universitarios mexicanos: diagnóstico y validación de instrumento. *Formación universitaria*, 14(4), 123-132.

- Schweitzer, L., y Duxbury, L. (2010). Conceptualizar y medir la virtualidad de los equipos. *Inf. Syst. J.* 20, 267–295. doi: 10.1111/j.1365-2575.2009.00326.x
- Silva Cortés, A. (2017). Modelo unificado de adopción del teletrabajo en las organizaciones colombianas. *Ingeniería Administrativa*.
- Silva, P. (2015). Modelo de aceptación tecnológica de Davis (TAM) (1989). Comportamiento de búsqueda de información y adopción de tecnología: teorías y tendencias, 205-219.
- Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R., & Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 142, 648-662.
- Sotomayor, Y. R., Fernández, A. P., & Abascal, I. C. (2022). Work-life balance and women's health in times of COVID-19. *Revista Cubana de Salud Publica*.
- Tarafdar M, Tu Q, Ragu-Nathan BS, Ragu-Nathan TS. The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*. 2007; 24: 301-328.
- theory in empirical business ethics research: A review and suggestions for future research.
- Toro, M. (2019). Un modelo de predictores de Engagement para equipos virtuales globales (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral). Universidad del País de Vasco, Bilbao, España. Recuperado de: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS_MARTI%20i%20TORO_MARC.pdf.
- Valdez, R. I. M., Cantú, G. P., & Trejo, E. S. G. (2022). Habilidades blandas entre hombres y mujeres en la industria 4.0. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 126-137
- Vander Elst, Tinne and Verhoogen, Ronny and Sercu, Maarten and Van den Broeck, Anja and Baillien, Elfi and Godderis, Lode, 2017, "Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being"
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS quarterly*, 157-178.
- Viña, J. G. (2021). Hacia un modelo híbrido de prestación de trabajo: smart working. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2017). Communication technology use for work at home during off-job time and work–family conflict: The roles of family support and psychological detachment. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(1), 93-101.
- Weil MM, Rosen LD. *Technostress: Coping with technology@ work@ home@ play*. 1st ed. Chichester: John Wiley & Sons Inc; 1997.
- Whetten, D. 1989. "What Constitutes a Theoretical Contribution?" *Academy of Management Review* 14(4):490–95
- Whetten, D. 1989. "What Constitutes a Theoretical Contribution?" *Academy of Management Review* 14(4):490–95
- Ynocencio Alejos, M. R. (2022). El teletrabajo, el proceso de adaptación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela Superior de Arte Dramático-ESAD.