

Universidad Autónoma de Entre Ríos
Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales
Licenciatura en Psicología

*Efectos del home office en las relaciones
interpersonales de los trabajadores con contratos
temporales.*

Autora: Ailén Daiana Götte Milano

Dirección: Celia Estela Giusti

Paraná, 14 de Abril de 2025



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

RIDA Repositorio Institucional
Digital Abierto



FHAyCS
Facultad de Humanidades,
Artes y Ciencias Sociales



FHAYCS

Licenciatura en Psicología

Trabajo Integrador Final:

**“Efectos del home office en las relaciones interpersonales de los
trabajadores con contratos temporales”**

Estudios bibliográficos

Autora: Götte Milano, Ailén Daiana- 39.717.205

ailengotte@hotmail.com

Directora: Mg. Lic. Prof. Giusti, Celia Estela- 21.427.775

giusti.celia@uader.edu.ar

Paraná, 14 de abril de 2025

Agradecimientos

Quiero agradecer profundamente a mi familia por su apoyo a lo largo de toda la carrera, por creer en mí, y alentarme para que pudiera finalizarla.

También le doy las gracias a mi directora, quien me guió en los momentos de mayor confusión y contribuyó a que pudiera realizar este trabajo de investigación.

Índice de contenido

Agradecimientos.....	Pág. 1
Resumen.....	Pág. 3

Capítulo I: Introducción

Presentación y justificación del trabajo.....	Pág. 4
Formulación de la situación problemática.....	Pág. 4
Planteo de interrogantes:	Pág. 6
Objetivo general.....	Pág. 6
Objetivos específicos.....	Pág. 6
Supuestos o hipótesis.....	Pág. 6
Estado de debate.....	Pág. 7

Capítulo II: Fundamentación metodológica

Tipo de diseño.....	Pág. 12
Fuentes bibliográficas y documentales.....	Pág. 12
Criterios de selección de fuentes.....	Pág. 12
Técnicas de recolección de información.....	Pág. 13
Técnicas de análisis de información.....	Pág. 14

Capítulo III

Perspectiva teórica.....	Pág. 15
--------------------------	---------

Capítulo IV: Desarrollo del informe

El trabajo hoy.....	Pág. 19
¿Qué es el home office?.....	Pág. 24
Relaciones interpersonales.....	Pág. 27
Contratos temporales.....	Pág. 30
Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.....	Pág. 32
Desconexión digital.....	Pág. 36
Tecnoestrés.....	Pág. 38

Capítulo V

Conclusiones.....	Pág. 44
-------------------	---------

Capítulo VI

Referencias bibliográficas.....	Pág. 49
---------------------------------	---------

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ENTRE RÍOS
FACULTAD DE HUMANIDADES, ARTES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA: EL HOME OFFICE Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES

AUTORA: Götte Milano, Ailén Daiana.

DIRECTORA: Mg. Lic. Prof. Giusti, Celia Estela.

Resumen

En la actualidad, un número creciente de trabajadores realiza home office, debido a los avances tecnológicos globales. Aunque ofrece ventajas como el ahorro de tiempo al evitar desplazamientos, también presenta desventajas. Entre ellas, se encuentran el aislamiento de los trabajadores debido a la falta de interacción diaria con colegas y superiores, y la hiperconexión, que dificulta la desconexión del trabajo, afectando la distinción entre tiempo laboral y personal.

Asimismo, la estructuración del empleo ha cambiado, dando a lugar a nuevas formas de contratación, como los contratos temporales. Dichos contratos, se enmarcan dentro de las formas atípicas de empleo. Una de las principales consecuencias de los mismos, es la pérdida del concepto de un trabajo para toda la vida, que anteriormente permitía construir identidad a partir de él. En su lugar, se observa una creciente tendencia hacia la realización de múltiples trabajos a lo largo del tiempo.

Por esta razón, el presente Trabajo Integrador Final se plantea como objetivo general describir los efectos del home office en las relaciones interpersonales de los trabajadores que disponen de contratos temporales.

La investigación se enmarca dentro de la modalidad estudios bibliográficos (perspectiva teórica), que consiste en la exploración de fuentes secundarias, para realizar un análisis crítico de los estudios recientes sobre esta problemática. Esto permite proporcionar una base conceptual sólida para comprender e interpretar el fenómeno en cuestión. En este caso estas fuentes están conformadas por las tesis existentes sobre el tema, los trabajos finales de grado y los artículos científicos de los últimos ocho años, ya que brindan información actualizada y validada científicamente.

Con la expansión del home office, especialmente impulsada por la pandemia, se resalta la importancia de conocer sus implicancias en la salud mental del trabajador, su calidad de vida y sus relaciones interpersonales. Esta comprensión permitirá abordar y cuestionar el malestar asociado a las formas contemporáneas de trabajo.

Palabras clave: Home office – Relaciones interpersonales – Contratos temporales – Tecnoestrés.

Capítulo I: Introducción

Presentación y justificación del trabajo

En esta investigación de tipo bibliográfica, con una perspectiva teórica del tema, se estudiarán los efectos que produce el home office en las relaciones interpersonales de los trabajadores con contratos temporales.

Es significativo conocer acerca de las modalidades de trabajo emergentes, como el home office, y las recientes formas de estructuración del mismo, incluyendo los contratos temporales, cada vez más prevalentes en la actualidad, para comprender los posibles efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores.

La investigación sobre esta problemática es relevante, ya que permite contribuir al campo de la psicología a través de un estudio realizado en la ciudad de Paraná. Es crucial que las personas conozcan las consecuencias psicológicas que las condiciones del home office pueden generar en el bienestar laboral y en la salud de los trabajadores. Esta comprensión permitirá desnaturalizar el malestar asociado a las modalidades contemporáneas de trabajo.

El propósito de dicha investigación es que tanto los profesionales de la psicología como la sociedad en general, estén informados sobre este tema. Así, se podrán reconocer y mitigar los efectos negativos del home office en los trabajadores y sus relaciones interpersonales. En este contexto, se realizará una investigación de tipo bibliográfica que examinará tesis, trabajos finales de grado y artículos científicos de los últimos ocho años, con el fin de llevar a cabo un análisis crítico de las investigaciones recientes sobre esta problemática.

Formulación de la situación problemática

En la era actual, se han ido produciendo una serie de cambios en el trabajo, influido por el capitalismo, la globalización, la tecnologización. Estos cambios se relacionan con la flexibilización y precarización del trabajo, aparición y difusión de los contratos temporales, mayor presencia del home office, etc.

El trabajo es una actividad que más allá de las satisfacciones o malestares que puede provocar en las personas, es necesario como un medio de subsistencia. Mayormente no se elige si trabajar o no, sino en qué o de qué trabajar. Se invierte tiempo en el trabajo, al menos entre cuatro a ocho horas diarias, en ciertos casos más, y no siempre produce satisfacción, bienestar, o se da en un ambiente estable.

Actualmente, es cada vez más frecuente el uso del home office, el cual tiene ciertos beneficios ampliamente conocidos, como el ahorro de tiempo al no tener que desplazarse al centro de trabajo, horarios más flexibles, el no tener que cumplir con una vestimenta determinada. Sin embargo, también presenta ciertas desventajas que deben ser consideradas, dado que pueden influir negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, en su salud mental, afectando de esta manera sus relaciones interpersonales. Algunos de estos problemas incluyen el aislamiento, debido a la falta de interacción

diaria con los compañeros de trabajo; la dificultad para conciliar la vida laboral con la personal y familiar, lo que genera una ausencia de fronteras claras entre el tiempo de trabajo y el de descanso; y el tecnoestrés, ocasionado por la conexión constante al trabajo.

A estas condiciones laborales, se le añade la contingencia de los contratos temporales, que agravan la situación al impedir la planificación a largo plazo, provocando mayor incertidumbre, inestabilidad, y una flexibilidad sin límites. Estas características reflejan la realidad del trabajo actual, siendo cada vez más frecuente pasar por varios empleos temporales, lo cual contrasta con la idea tradicional de un trabajo para toda la vida, permanente, que permitía la construcción de una identidad profesional o laboral estable.

Planteo de interrogantes

¿Qué efectos produce el home office en las relaciones interpersonales de los trabajadores con contratos temporales?

Objetivos de la investigación

GENERAL:

- Describir los efectos del home office en las relaciones interpersonales de los trabajadores que disponen de contratos temporales.

ESPECÍFICOS:

- Identificar los factores que facilitan o dificultan el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales efectivas en un entorno de home office.
- Analizar cómo las características específicas de los contratos temporales, influyen en la dinámica de las relaciones interpersonales en el contexto del home office.
- Desarrollar el impacto del tecnoestrés en los trabajadores de home office con contratos temporales.

Hipótesis

El home office en modalidad de contratación temporal, contribuye a la difuminación de los límites entre la vida laboral y personal, afectando negativamente las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Estado de debate

En la tesis “*Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*” del 2020, **Cortés Díaz, Henao Godoy y Osorio Linero** se proponen como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores en Bogotá, enfrentan e interpretan la interacción entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del trabajo remoto durante tiempos de COVID-19. Se desarrolló desde un enfoque cualitativo; utilizando como método de recolección de la información, entrevistas semiestructuradas. La muestra consistió en 6 trabajadores, quienes realizaban trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria producida por la pandemia.

Unos de los resultados que exponen, es que surgen tensiones debido a que las actividades del hogar o los tiempos en familia interfieren con las demandas laborales; produciendo que la jornada laboral se interrumpa o se extienda. Y aquellos que tienen hijos pequeños tienen que, además de trabajar, cuidar y ayudar en el aprendizaje de los niños. Se enfatiza el entrecruzamiento de lo laboral y lo familiar a la hora de trabajar en casa; si bien la investigación está centrada en tiempos de pandemia, se pueden retomar algunas ideas de esta intrincación trabajo-familia.

Por otra parte, en la investigación titulada “A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?” (Una revisión rápida de los efectos del trabajo en casa en la salud física y mental: ¿cómo optimizamos la salud?) de **Jodi Oakman, Natasha Kinsman, Rwth Stuckey, Melissa Graham y Victoria Weale** (2020), se desarrolla el siguiente objetivo: revisar el impacto del trabajo en casa en la salud física y mental de los trabajadores y determinar cualquier diferencia de género. Además, desarrollan recomendaciones para que los empleadores y empleados optimicen la salud de los trabajadores. El estudio consistió en una revisión bibliográfica (investigación cualitativa), para lo cual se realizaron búsquedas en las bases de datos ProQuest (Central, Coronavirus Research Database, Social Science Premium Collection, Science Database), PsycINFO y Web of Science. La estrategia de búsqueda se limitó a artículos de revistas publicados desde enero de 2007 en adelante.

Los resultados apuntan a que el impacto en la salud de los trabajadores (de dolor, estrés, depresión, fatiga, tensión), estuvo influenciado por el grado de apoyo organizacional que reciben los empleados, el apoyo de los colegas, la conexión social (fuera del trabajo) y los niveles de conflicto entre el trabajo y la familia. En general, las mujeres tenían menos probabilidades de experimentar mejores resultados de salud cuando tenían trabajo en casa. Se destaca la idea de que el conflicto entre trabajo-familia influye en cómo le puede impactar al trabajador el estrés, la tensión, la fatiga, etc, además de las relaciones sociales por fuera del trabajo.

Néstor Raúl Porras Velásquez realizó un estudio en 2017, al que denominó “*Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo*”. En él se propuso como objetivo analizar los aportes de Freud para la comprensión e intervención en el malestar humano y en el lazo social, dentro de los contextos de trabajo contemporáneos. Para esto, se empleó el análisis documental de las obras clásicas de Sigmund Freud: el malestar en la cultura, el provenir de una ilusión y la psicología de las masas y análisis del yo.

Uno de los resultados que obtuvo fue que en las actuales condiciones de trabajo asalariado surgen nuevas experiencias y nuevas formas de relacionamiento laborales, las cuales influyen en la vida de las personas y asimismo en la dinámica organizacional. Por esta razón plantea el autor, cualquier estudio que se haga acerca de la inserción al “nuevo”, “dinámico” y “cambiante” mercado laboral debe considerar las transformaciones ocurridas en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

Se subraya su planteo acerca de que el trabajo asalariado ya no es lo que era antes. Se pasó a la inestabilidad laboral y la incertidumbre, a la flexibilización y la precarización laboral.

Continuando con los antecedentes, en el artículo “*La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable*” (2018), los autores **José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez, Héctor Lasheras-Díez, Rosana Saiz-Villar** tienen como objetivo deconstruir las relaciones laborales actuales bajo la mirada de la Psicología Social, por lo que es una investigación de tipo cualitativa. Reconocen lo laboral como un proceso relacional y colectivo, donde el conflicto no es patología, sino una parte sustancial. Establecen y esclarecen el papel de la Psicología, y en particular, la Psicología Social, en la construcción de las identidades individuales de los ciudadanos actuales.

Uno de los resultados a los que arribaron, fue que en un sistema de psicopatologización de las relaciones laborales, el trabajador precario queda expuesto, sin protección e individualmente, a un entorno laboral que da pocas oportunidades, y que lo responsabiliza de su situación, exigiendo competencias cada vez más inespecíficas. Este clima de incertidumbre y frustración origina problemas emocionales.

Se destaca de este antecedente que el momento actual está marcado por los análisis de la incertidumbre, vinculados a un mercado de trabajo flexible y precario.

A continuación, se retoma el artículo de **Jeimy Paola Pedraza Benítez y Daimer Higuaita-López**, realizado en el 2019 y titulado “*Malestar en el trabajo: una mirada a contadores públicos en farmacéuticas*”. El estudio se propuso identificar los factores que provocan malestar laboral a determinados contadores y a su vez, analizar los efectos sobre la esfera anímica de los sujetos, por lo que consiste en una investigación cualitativa. Se realizó una encuesta por correo electrónico a 55 contadores públicos que trabajaban en el sector farmacéutico, con síntomas de malestar laboral. Al final del mail se les solicitaba que confirmaran quiénes deseaban ser entrevistados, fueron 16 los que voluntariamente participaron. Luego se llevó a cabo un grupo focal, en el que participaron 8 contadores, y los criterios para la elección fueron: deseo de participar, experiencia en el área financiera y espontaneidad en la entrevista.

La investigación arrojó como resultado que el malestar laboral es disparado por factores internos (evaluación de desempeño, la autoridad del jefe, etc) y externos (por ejemplo, cambio continuo en las políticas tributarias y contables) a las empresas. Algunos de estos se asocian con las denominadas enfermedades de la excelencia, características de un entorno laboral competitivo, que tiene que ver con que incitan a los trabajadores a un reto de constante superación, persiguiendo la excelencia.

En relación al malestar laboral, los autores sostienen que las empresas hablan poco del tema, y que se ha construido el imaginario de que sentirse estresado o angustiado en el trabajo es señal de ineficiencia o ineptitud en el empleado. Continúan diciendo: “[...] pareciera que existe la idea de que si la empresa promueve el bienestar y beneficio del trabajador, y aun así este se siente incómodo o estresado, entonces el problema está en el empleado y no en la organización”. (Pedraza Benitez e Higueta-López, 2018, p. 69)

Por otro lado, **Pablo Pérez y Emiliano López** presentan un libro en 2018 al que titulan “¿*Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*”. Contiene catorce artículos organizados en tres ejes de análisis que dan cuenta de las dimensiones discutidas durante el Encuentro Pensamiento Crítico y Mundo del Trabajo, realizado en 2017 en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. El primero de ellos habla sobre los cambios en el mundo del trabajo. El segundo, sobre las consecuencias de las transformaciones de la industria en Argentina, los límites a su crecimiento y el impacto sobre el empleo de fuerza de trabajo. El tercero, debate sobre las nuevas demandas y nuevas luchas de los sectores de trabajadores y trabajadoras en este contexto de cambio regresivo en nuestro país.

Uno de los resultados se relaciona con las diferentes formas que adoptan las problemáticas del mundo del trabajo: económicas, sociales, identitarias, organizativas, respecto al cambio de época que transita nuestra región, y principalmente se centran en aquellas vinculadas al desgaste o crisis de las hegemonías progresistas y populares.

En la investigación se desarrolla la idea de que las deficientes condiciones y el medio ambiente de trabajo, junto con desequilibrios en los factores de riesgo psicosociales, pueden causar sufrimiento, lesiones, accidentes laborales y problemas de salud psíquica y mental. Los factores de riesgo psicosociales que destacan son la inseguridad y la inestabilidad en el empleo, los cuales provocan miedo de perder el empleo y de quedarse sin salarios y seguridad social.

A continuación, se considera la investigación de **Eva Rimbau-Gilabert** del año 2019, la cual aborda el tema de la digitalización con relación al trabajo. La titula “*Digitalización y bienestar de los trabajadores*”. El artículo define algunas de las tecnologías impulsoras de la Cuarta Revolución Industrial y se enumeran sus posibles impactos sobre el bienestar tanto físico como psicosocial de los trabajadores. Sumado a esto, la investigación plantea que gracias a la evolución tecnológica, se introducen nuevas herramientas y nuevas formas de trabajar.

Los resultados que alcanzó fueron los siguientes: las decisiones tecnológicas en las organizaciones no sólo tienen una dimensión técnica o productiva, sino también humana. La digitalización requiere pensar en el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores. La digitalización presenta desafíos para el bienestar de los trabajadores, especialmente desde el punto de vista psicosocial, que es necesario comprender y gestionar adecuadamente. Pero también significa nuevas oportunidades para mejorar el bienestar de los trabajadores, ofreciendo nuevas condiciones de trabajo y nuevos recursos, por lo que no se puede generalizar. La tecnología, sostiene la autora, no es buena ni mala, hay que valorarla en su

contexto y buscar un equilibrio entre los desafíos y las oportunidades que plantea, para asegurar que los trabajadores y las empresas obtengan un impacto favorable de la digitalización.

Nicola Magnavita, Giovanni Tripepi y Carlo Chiorri (2021), en su artículo “Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers’ Well-Being” (Teletrabajo, trabajo fuera de horario y liderazgo intrusivo en el bienestar de los trabajadores), mediante una encuesta a trabajadores de empresas que hacían un uso limitado del teletrabajo, evaluaron la solicitud de trabajo fuera del horario tradicional, el liderazgo intrusivo de los directivos, la adicción al trabajo, el desequilibrio esfuerzo/recompensa, felicidad y problemas mentales comunes, ansiedad y depresión.

En sus resultados incluyeron que el trabajo fuera de horario (horas extras) y el liderazgo intrusivo, se asociaron con el estrés ocupacional, lo que provoca una reducción de la felicidad. La adicción al trabajo es relevante: el liderazgo intrusivo aumentó significativamente el estrés de los trabajadores adictos al trabajo. Estos resultados, sostienen los autores, indican la necesidad de garantizar el derecho de desconexión.

Los autores afirman que los trabajadores que realizan su trabajo desde casa, muchas veces sin darse cuenta, trabajan fuera de horario, es decir, horas extras, lo que puede influir en su bienestar.

Por otro lado, **Jaramillo Baanante y Campos Ugaz** en su investigación “*¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*” (2019) se proponen 2 objetivos: el primero es evaluar si los contratos temporales están funcionando como un peldaño hacia un empleo con contrato por tiempo indeterminado. Y el segundo objetivo, es probar la hipótesis de que el uso de contratos temporales se asocia a una evaluación de la productividad del trabajador por parte del empleador (screening), en un contexto de periodos de prueba limitados y altos costos de terminación de los contratos por tiempo indefinido.

Para estos fines, recurrieron a una base de datos del Perú con información sobre los trabajadores y las empresas en las que trabajan. Se analizaron las transiciones de los trabajadores con contrato a plazo fijo, al interior de la misma empresa y hacia otra empresa; también se estimaron modelos de duración para identificar los plazos y factores asociados a estas transiciones. Es una investigación de tipo cuantitativa.

Los principales hallazgos que plantean son tres. Primero, no encontraron evidencia de que los contratos sean un peldaño que conduzca a contratos por tiempo indeterminado. Segundo, casi la mitad de las conversiones están asociadas a un proceso de screening directo del trabajador. Tercero, las características asociadas a un mayor nivel de productividad, que son contar con más años de estudio, ser ejecutivo, trabajar en una empresa grande y tener más edad, incrementan las probabilidades de recibir una conversión de contrato, lo cual prueba el elevado umbral de productividad que las empresas están imponiendo antes de otorgar un contrato por tiempo indeterminado.

Finalmente, en la tesis de **Tatiana Cuervo-Carabel, Isabella Meneghel, Natalia Orviz-Martínez y Sergio Arce García** (2020) titulada “*Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva*”, se plantean como objetivo: analizar la eficacia de las intervenciones psicosociales positivas en la gestión del tecnoestrés, analizando ambos conceptos y realizando un estudio de caso. Llevaron a cabo un estudio longitudinal con una muestra de

50 trabajadores que utilizaban las TIC para el desarrollo de su actividad de manera habitual. Participaron 35 trabajadores.

Aplicaron un cuestionario en formato electrónico a través de la aplicación Google Forms. Los resultados mostraron que los considerados creadores de tecnoestrés están presentes en la organización: sobrecarga tecnológica, tecno-complejidad, tecno-incertidumbre y tecno-invasión, así como falta de desconexión digital. Se concluye que la Psicología Organizacional Positiva puede ser eficaz en la gestión del tecnoestrés. Este trabajo aporta información valiosa sobre el tecnoestrés, útil para la investigación.

Capítulo II: Fundamentación metodológica

Tipo de diseño metodológico:

Se elige la modalidad Estudios bibliográficos. Morales (2003) la define apoyándose en Alfonso (1995), como un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. En la investigación documental, se utilizan principalmente documentos que provienen de investigaciones previas y reflexiones de expertos, los cuales forman la base teórica del área en estudio, y el conocimiento se desarrolla a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación (Morales, 2003).

Dentro de la modalidad Estudios bibliográficos, la presente investigación adoptará una perspectiva teórica del tema elegido. Esto implica que se presentarán los resultados de las revisiones documentales realizadas, para obtener fundamentos epistemológicos que respalden la investigación (Gómez Bastar, 2019).

El enfoque de la investigación será cualitativo. Retomando las palabras de Denzin y Lincoln (2005):

La palabra cualitativa implica un énfasis en las cualidades de entidades y en los procesos y significados que no son experimentalmente examinados ni medidos [...]. Los investigadores cualitativos acentúan la naturaleza socialmente construida de la realidad, la íntima relación entre el investigador y lo que es estudiado, y las limitaciones situacionales que modelan la investigación. Tales investigadores enfatizan la naturaleza cargada de valores de la investigación. Ellos buscan respuestas a preguntas que hacen hincapié en cómo la experiencia social es creada y cómo se le da sentido. (Denzin y Lincoln, 2005, p. 14)

Mercado y Layme (2023), basándose en la investigación de Gallardo (2017), sostienen que el enfoque cualitativo busca recoger las experiencias, circunstancias, atributos y características naturales de los sucesos con la finalidad de entender el porqué, el cómo y el para qué de las cosas. Los autores indican, citando a Taylor y Bogdan (2002) que dicho enfoque tiene el objetivo de entender la realidad del mundo que nos rodea, mediante la investigación de la percepción de las personas que lo forman.

Se tendrá en cuenta la flexibilidad, es decir, el estar dispuesto, como investigador, a cambiar de ideas, a cambiar los supuestos, si la experiencia que se va teniendo lo requiere.

Fuentes bibliográficas y documentales: Las fuentes bibliográficas y documentales para esta investigación incluirán tesis existentes sobre el tema, artículos de revistas científicas y trabajos finales de grado. Estas fuentes proporcionan información validada científicamente, esencial para comprender el estado actual del tema que se quiere conocer.

Criterios de selección de fuentes:

- **Criterio de la pertinencia:** Manuel Luis Rodríguez (2013) sostiene que el mismo significa que las fuentes consultadas deben ser acordes con el objeto de investigación y con sus objetivos. Para evaluar esta pertinencia, inicialmente se consideran el título de las investigaciones, las palabras clave y el resumen, ya que proporcionan una visión preliminar sobre su relevancia para el tema en desarrollo.

Posteriormente, se realiza una lectura detallada del desarrollo de la investigación para identificar las ideas que pueden contribuir significativamente al presente trabajo.

- **Criterio de la exhaustividad:** El autor recién mencionado (2013) plantea que este criterio tiene que ver con que las fuentes consultadas deben ser todas las fuentes posibles, necesarias y suficientes para fundamentar la investigación. Teniendo en cuenta este criterio, no se excluiría ninguna fuente que pueda llegar a ser útil en la investigación. Aplicar este criterio garantiza que la revisión de la literatura sea completa y que el análisis se base en la mayor cantidad de evidencia disponible, permitiendo una visión amplia y sustentada del objeto de estudio. Además, este enfoque fomenta la inclusión de diversas perspectivas, lo que enriquece el análisis crítico.

- **Criterio de actualidad:** implica, según Rodríguez (2013), que las fuentes consultadas deben ser lo suficientemente actuales como para asegurar que reflejan los últimos avances de la disciplina. Por este motivo se consideran las investigaciones de los últimos ocho años. Esta selección temporal asegura que la base de conocimiento utilizada en la investigación esté en sintonía con las tendencias y desarrollos contemporáneos, proporcionando un marco relevante y actualizado para el análisis. Además, contribuye a la identificación de nuevos enfoques, garantizando que la investigación no se base en datos antiguos y que pueda aportar de manera significativa al estado actual del conocimiento en el campo estudiado.

Técnicas de recolección y análisis de la información:

a) Técnicas de recolección:

La técnica de recolección de datos a utilizar será la revisión documental. Useche et al. (2019) sostienen que es la exploración de documentos y textos sobre un tema en particular, que se utiliza para extraer información desde diferentes ópticas, permitiendo así profundizar los conocimientos sobre el tema, en términos de integración, corroboración y crítica.

Un primer criterio para la recolección de información es considerar aquellas investigaciones, artículos de revistas, etc, que trabajen el tema elegido. A su vez, se tiene en cuenta el año de publicación, ya que interesa en esta investigación, tomar aquellos estudios realizados en los últimos ocho años, para que la información con la que se investigue esté actualizada.

Un segundo criterio es, pasando a la lectura de las investigaciones, hacer un recorte, descartando algunas y dejando sólo aquellas que trabajen categorías teóricas que puedan ser significativas para alcanzar los objetivos del presente estudio.

Una vez acotado el material, se recogerá la cita o comentario a utilizar de los investigadores, realizando fichas de lectura. Como sostiene Umberto Eco (2006) en las fichas de lectura se pueden incluir, entre otras cosas: Indicaciones bibliográficas precisas, ya que sirven para citar correctamente el libro o la investigación; un resumen del libro o artículo; citas entre comillas de los fragmentos que suponemos vamos a incluir. Estas fichas permiten almacenar datos relevantes de las investigaciones, para poder recuperarlas fácilmente en futuras consultas.

b) Técnicas de análisis:

Gómez-Luna et al. (2014) plantean que con el análisis de la información se espera identificar el aporte que se va a realizar con la investigación. Se debe tener un pensamiento crítico. Es un ciclo donde se reafirman las ideas planteadas en la formulación del problema.

El análisis de datos se centrará en identificar relaciones entre los planteamientos de distintos autores, así como en organizar y filtrar la información en función de las variables y objetivos de la investigación.

Tal como sostiene Guevara Patiño (2016), a partir de leer e interpretar distintas investigaciones, se intenta construir nuevos campos teóricos y metodológicos.

Es decir que el propósito del análisis de la información es crear nuevo conocimiento a través de la información obtenida de otras investigaciones. Tiene que haber un análisis crítico y reflexivo, para que no sea sólo una exposición de ideas ya existentes. Es fundamental evaluar cómo las distintas perspectivas y resultados se integran en un marco actualizado, permitiendo la generación de nuevas hipótesis que impulsen el avance en el campo de estudio.

Capítulo III

Perspectiva teórica

La era digital y tecnológica, junto con megatendencias como la globalización y la digitalización, están transformando el mundo del trabajo (Ruiz Torres, 2019). Estos cambios incluyen la fragmentación y difusión del trabajo, modificaciones en las características organizacionales, mayor diversidad en la fuerza laboral, desregulación de las condiciones de trabajo y una mayor sensación de riesgo e inseguridad laboral (Vesga Rodríguez, 2019; citando a Peralta Gómez, 2012).

Rimbau-Gilabert (2019) sostiene que la “virtualización” del trabajo, dio lugar a nuevas formas de trabajar, caracterizadas por la flexibilidad espacial (los trabajadores, dentro de ciertos límites, pueden realizar su trabajo desde distintos lugares, como su casa, una cafetería) y temporal (los trabajadores deciden cómo distribuir sus horas de trabajo en el día y la semana). Esto se ha acentuado con la pandemia, como menciona Álvarez Cuesta (2020), basándose en Sempere Navarro y Kahale Carrillo (2013), la crisis provocada por el COVID-19 ha traído la posibilidad de trabajar sin coincidir necesariamente en el mismo espacio físico, ni entre trabajadores ni con su empleador. De esta manera, se mantenía la distancia social y se contenían los contagios, pero a su vez las personas estaban comunicadas y conectadas, dándole continuidad a las operaciones y no perdían sus puestos de trabajo (Martínez Valdez et al., 2021).

Es decir, que una parte de la producción de bienes y servicios, a partir de la pandemia, comenzó a realizarse de forma remota, en los hogares de los trabajadores y trabajadoras, utilizando diferentes tecnologías de la información y la comunicación, TICs (Delfino, 2020). Es lo que se conoce como **teletrabajo**. Aquije Niño de Guzmán (2018) retoma la definición de la Organización Internacional del Trabajo- OIT (2017), que plantea que el teletrabajo consiste en utilizar la telecomunicación y las herramientas facilitadoras para efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar. Puede ser desde un café, una plaza, etc.

Una de las formas del teletrabajo, es el **home office**, trabajo en casa. Fue la manera que encontraron las empresas para salir adelante durante la pandemia y que las personas mantengan su puesto de trabajo (Valdez, Romo, Martínez, 2021); en este sentido fue la respuesta ante la necesidad de continuar trabajando. El home office es la modalidad más pura del teletrabajo, mediante el cual el teletrabajador realiza sus actividades desde su domicilio de manera permanente o distribuida, entre empresa y domicilio (Saco Barrios, 2007; citado en Aquije Niño de Guzmán, 2018). Por esta razón, aunque muchas investigaciones tomen como sinónimos “teletrabajo” y “home office”, tienen sus diferencias. Una de ellas es, como se mencionaba anteriormente, que el home office es una forma de teletrabajo.

Estos nuevos modos de trabajar, si bien permiten cierta flexibilización en los horarios, también presentan desventajas, que tienen que ver con el aumento de la jornada de trabajo, disminución de las relaciones interpersonales y reducción de la actividad física (Caamaño, 2010; citado en Vesga Rodríguez, 2019).

Con respecto a la “flexibilización”, una de las nuevas formas de organización del trabajo en la actualidad, Porras Velásquez (2017) plantea que el significado del trabajo asalariado, es decir, del empleo, cambió. Afirma:

Del empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de la vida activa de una persona, que le permitía configurar una carrera profesional, se ha pasado a la inestabilidad laboral y la incertidumbre, a la flexibilización sin límite y la precarización de la actividad laboral. (Porras Velásquez, 2017, p. 168)

En una línea similar, Suarez (2019) sostiene que en la era hipermoderna actual, el trabajo se ha fragmentado; se procura optimizar la eficiencia y alcanzar la mayor productividad en el menor tiempo posible. Esto impactaría en el proceso de construcción y deconstrucción de subjetividad del individuo, generando diversos cuadros de sufrimiento psicosocial (Suarez, 2019).

Por otra parte, Reyna García (2018), plantea que hoy en día la conceptualización del trabajo ha cambiado. Sostiene que emerge una conciencia de riesgo de desempleo como consecuencia de la flexibilización e individualización del trabajo, lo que incrementa los factores de riesgo de estrés laboral y agotamiento profesional. En palabras del autor:

Comprender que el empleo pende de un hilo y no saber cuándo, dónde y por qué se va a romper no permite [...] mantener la cabeza fría. En este sentido, al estrés que genera tener un trabajo se le agrega el estrés de poder perder ese empleo y de ver desaparecer oficios o profesiones. (Reyna García, 2018, pp. 115-116)

Esto se puede articular con lo que plantean Llosa et al. (2019), quienes afirman que el momento actual está marcado por los análisis de incertidumbre, vinculados a un mercado de trabajo flexible y precario. El trabajador viviría en constante preocupación por perder su trabajo, al haber cambiado el significado del trabajo “para toda la vida”, lo que le generaría estrés e incertidumbre. No sólo existen trabajos precarios, aseguran los autores, sino que además se teme perderlos.

Según Alós (2019), la incertidumbre se generaría en relación a los horarios de trabajo, la formación que se necesita para el trabajo, etc.

Siguiendo con esta idea, Cardona González (2020) sugiere que el mundo laboral está cada vez más fragmentado, por lo que los sujetos se ven obligados a adaptarse a circunstancias flexibles. Una de estas circunstancias, son los **contratos temporales**. Hay una segmentación en el mercado de trabajo; los trabajadores con contratos permanentes o full-time reciben mayores salarios, mayor flexibilidad horaria y destacadas condiciones de trabajo que aquellos con contratos temporales o part-time (Bayón Pérez y Arenas Falótico, 2021). En estos contratos, no hay seguridad de continuidad, y además los trabajadores no cuentan con demasiada posibilidad de tomar decisiones respecto a tiempos y ritmos de trabajo, por lo que cuentan con una alta subordinación en la relación con sus supervisores directos y poca autonomía (Zavala Villalón y Vidal Molina, 2019).

Neffa (2019) sostiene que los contratos por tiempo determinado, a tiempo parcial, precarios y no registrados, y las amenazas contra la estabilidad, se asocian a un aumento de perturbaciones de la personalidad, del humor y de la ansiedad.

Por otra parte, Pérez Martirena (2021) cita a Eurofound (2018) al afirmar que los trabajos temporales en condiciones de informalidad y precariedad, profundizan la incertidumbre acerca de las condiciones de trabajo, la protección social y el futuro del trabajo. Los riesgos, la incertidumbre y la inseguridad laboral son signos distintivos del trabajador actual.

Así también lo plantea Ahumada (2020): “La opción hacia formas de trabajo que se alejan del principio de estabilidad en el empleo incorpora una gran inseguridad laboral y afecta a la calidad en el empleo” (p. 129).

En resumen, los contratos temporales están estrechamente asociados con la incertidumbre en el trabajo debido a la falta de estabilidad laboral, la falta de previsibilidad y las limitaciones en el desarrollo profesional que pueden experimentar los trabajadores temporales. Y si a la incertidumbre que genera tener un contrato temporal, se le suma el hecho de realizar home office, sin límites claros entre lo laboral y lo familiar, pueden producirse efectos negativos significativos en la salud mental de los trabajadores, así como en sus relaciones interpersonales y su calidad de vida en general.

Una cuestión a resaltar en relación al home office, es la difuminación de los límites entre el trabajo y el hogar, entre lo laboral y lo familiar o personal. Oakman, et al. (2020), citando a Allen et al. (2015), plantean que esta difuminación de límites puede afectar de forma negativa a los trabajadores en su salud física y mental, debido a las horas extendidas, a una delimitación poco clara entre el trabajo y el hogar y al escaso apoyo de las organizaciones. Al ser tan fácil la conexión en cualquier momento, supone el riesgo de extender la jornada laboral (Serrano Argüeso, 2019). Y al extenderse, las horas que de otra manera se dedicarían a la familia, se abocan al trabajo. En el tiempo libre se trabaja y en horario de trabajo se atienden temas personales (Rimbau-Gilabert, 2019).

Vesga Rodríguez (2019), plantea que el debilitamiento de las fronteras entre las dimensiones de la vida familiar y laboral, llega hasta el punto de que los asuntos laborales invaden casi por completo el ámbito de la vida personal y privada de los trabajadores.

Se configura un escenario en el cual la disponibilidad permanente de los trabajadores, es el nuevo elemento que rige las relaciones de trabajo (Vesga Rodríguez, 2019). Parecería un rasgo distintivo de los trabajadores que realizan home office, esta constante disponibilidad para con los jefes o compañeros de trabajo, en cuestiones netamente laborales.

Vesga Rodríguez (2019), citando a Álvarez y Gómez (2011), afirma que los factores protectores que permiten disminuir el conflicto trabajo-familia, son el apoyo social (de su familia o pareja) y los recursos internos (es decir, la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades).

Una manera de restablecer las fronteras y los límites entre el mundo personal y el mundo laboral, es mediante la **desconexión digital**, como plantea Delfino (2020). La autora señala que la misma tiene por objetivo limitar el trabajo dentro de los horarios y en la cantidad de horas acordadas. Cuando los límites no se logran imponer, se produce sobrecarga y afectación en el desempeño de las actividades (Cortés Díaz et al., 2020). Por eso es importante y necesaria la desconexión digital.

La desconexión digital es “un derecho subjetivo de todos los trabajadores a no responder las comunicaciones laborales emitidas por su empresario, o en su nombre, fuera de la jornada y horario laboral. De tal modo, se garantizan el descanso e intimidad” (Pérez Amorós, 2020, p. 269).

La sobrecarga puede llevar, siguiendo a Ruiz Torres (2019), a la aparición de **tecnoestrés**. La autora lo entiende como el uso masivo y prolongado de las nuevas tecnologías, creando ansiedad, alteraciones de la concentración y memoria, percepción acelerada del tiempo, aislamiento social y dependencia tecnológica.

Salazar (2019), retomando a Tarafdar et al. (2011) indica que las TIC afectan la salud de los trabajadores, sus estados de ánimo y concentración, provocándoles en ciertos casos compulsión por estar conectados todo el día a un dispositivo, respondiendo información relacionada con el trabajo, quedando atrapados en la multitarea, en un estado continuo de atención parcial, con poco tiempo para el descanso mental y el análisis creativo.

El tecnoestrés puede considerarse uno de los riesgos psicosociales emergentes asociados al creciente uso de las TIC; el mismo afecta a las personas en diferentes niveles: afectivo, cognitivo, fisiológico y conductual (Cuervo-Carabel et al. 2020). Se produce entre otras cosas, por la intensificación del trabajo, la prolongación de las jornadas de trabajo y la constante disponibilidad del trabajador.

Capítulo IV: Desarrollo del informe

El trabajo hoy

En la actualidad, el mundo del trabajo está transformándose, principalmente por la globalización y la digitalización. Estos cambios se relacionan con la fragmentación y difusión del trabajo, la desregulación de las condiciones de trabajo, transformaciones en las características organizacionales, redefinición de relaciones laborales, fluctuación laboral permanente, aislamiento y una mayor sensación de riesgo e inseguridad laboral (Vesga Rodríguez, 2019, citando a Peralta Gómez, 2012).

Tal como sostiene López Ahumada (2020) “estamos ante una nueva realidad que configura un escenario nuevo y sumamente inestable” (p. 112). Este escenario nuevo tiene que ver, en palabras del autor, con la globalización, las nuevas economías, la evolución de la tecnología y las nuevas funciones de las personas en las organizaciones laborales en el futuro.

Suarez (2019) argumenta que vivimos en una era denominada hipermodernidad, y la define como la modernidad en su máxima potencia o una exacerbación de los rasgos de la sociedad moderna. Retoma un concepto desarrollado por Bauman (2003), el de la “modernidad líquida”, para aludir a las características principales de la sociedad actual: “nada más gráfico que la imagen del agua que se nos escapa entre los dedos” (Suarez, 2019, p. 8). Apoyándose en Bauman (2003), desarrolla que en la actualidad nos encontramos en la era de la fluidez, la flexibilidad, lo efímero, donde el cambio es lo único permanente. Parecería estar, plantea, casi todo atravesado por un carácter transitorio.

Caracterizando al mundo del trabajo, el autor referenciado expone:

Esta sociedad hipermoderna exagera el valor de la productividad, el éxito, los resultados inmediatos. Esto determina la autoexigencia del trabajador de adaptarse a la dinámica imperante, y el consecuente incremento en sus niveles de estrés y frustración en casos de verse imposibilitado de seguir ese ritmo vertiginoso. (Suarez, 2019, p. 9)

En la actualidad habría, siguiendo a estos autores, mayores exigencias a los trabajadores, priorizando la excelencia y la productividad, provocando de esta manera, mayor presión hacia los empleados y el consecuente estrés por lograr resultados. Se espera que los trabajadores alcancen metas cada vez más altas en un contexto de constante competencia.

En cuanto a la naturaleza del trabajo, el primer cambio que se generó en la actualidad tiene que ver con el paso del trabajo físico al trabajo intelectual, ya que el conocimiento ha adquirido mayor importancia (Peralta-Gómez, 2012; citado en Cortés Díaz et al., 2020). Según dichos autores, una segunda transformación tiene que ver con el incremento en el uso de la tecnología, la cual facilita la comunicación. En tercer lugar, se ha modificado de alguna manera la concepción del tiempo, ya que muchos trabajadores ya no trabajan por horario sino por objetivos (Peralta-Gómez, 2012; en Cortés Díaz et al., 2020).

La flexibilización y la precarización laboral son las nuevas condiciones del mercado laboral actual (Porras Velásquez, 2017). Dicho autor expresa que al desaparecer sobre todo las pequeñas empresas, se genera inestabilidad laboral e incertidumbre sobre el futuro laboral, lo que generaría que se pierda el control sobre los proyectos de vida personal y familiar; esto se refleja en una especie de vacío existencial

por la falta de sentido del trabajo realizado. Bajo esta perspectiva, si el trabajo no se encuentra alineado con los valores personales y los objetivos de vida, puede afectarse la motivación del trabajador para realizar ese trabajo, así como su bienestar psicológico. Esto puede aumentar la preocupación por el futuro, el estrés, la ansiedad y la depresión, entre otros.

En consonancia con esta idea, Porras Velásquez (2017) argumenta que en la actualidad se produjo una transformación en relación al concepto de trabajo. Anteriormente, el empleo solía ser estable, regulado y continuo a lo largo de la vida laboral de una persona, lo que le permitía construir una carrera profesional. Sin embargo, dicho autor sostiene que actualmente se ha observado un cambio hacia la inestabilidad laboral, la incertidumbre y la flexibilización extrema, lo que ha llevado a una precarización de la actividad laboral.

En este entorno económico de inestabilidad e incertidumbre, el tradicional "trabajo para toda la vida" ha dejado de existir (Kotowska, et al. 2010; citado en Correa Carrasco et al. 2020). Ya no existe un solo trabajo en la vida de las personas, sino que cada vez es más frecuente transitar por varios trabajos, experimentando una trayectoria laboral más diversa.

Llosa et al. (2019), expresan que el momento actual está marcado por la incertidumbre, y el trabajo se vuelve flexible y precario. Según los mismos autores, al cambiar el concepto de trabajo "para toda la vida", el trabajador vive en constante preocupación por perder su empleo, lo que le generaría estrés e incertidumbre. Los autores afirman que no sólo existen trabajos precarios, sino que además se teme perderlos.

En relación a esto, Fuerte Posada (2019) considera que en la actualidad, los empleos permanentes, seguros y estables, que permitían alcanzar la identificación social basada en el trabajo, apenas son la excepción. Para el autor, las nuevas identidades son transitorias y flexibles.

Rodríguez Pérez (2020) coincide, al afirmar que el trabajo hoy en día si bien es un eje ordenador de la vida, por el tiempo que le dedicamos, cada vez es más complicado generar una identidad clara, debido a que ahora el cambio de trabajo es muy constante, como se indicó con anterioridad.

En vinculación con este tema, Martín Artiles (2018) menciona que hoy en día el futuro del trabajo se muestra incierto por diferentes motivos, como la flexibilización del empleo, la revolución tecnológica y el deterioro de las instituciones de protección social. De esta manera, sostiene que uno de los rasgos de nuestros tiempos es la incertidumbre, aumentando el riesgo y el individualismo como una de las consecuencias de las transformaciones del trabajo. Expresa: "El escenario actual del trabajo se caracteriza por la existencia de una constelación de palabras que connotan incertidumbre, tales como: empleo temporal, trabajo a tiempo parcial, trabajo autónomo" (Martín Artiles, 2018, p. 9).

Se podría afirmar que una de las características recurrentes del trabajo actual es la incertidumbre. En este sentido, Valencia Cepeda (2021) señala que el adjetivo de seguridad que se le daba al trabajo, se modifica con la instalación de políticas neoliberales, y también cambia el significado de trabajo "como elemento constitutivo de la sociedad y constituyente del sujeto, que da esperanza e identidad" (Valencia Cepeda, 2021, p. 452). La autora argumenta que, a pesar de que el trabajo continúa siendo un aspecto fundamental en la sociedad actual, ha habido una notable transformación en su naturaleza: en lugar de

caracterizarse por la certeza y la estabilidad que alguna vez lo definieron, el trabajo ha evolucionado hacia un modelo marcado por la incertidumbre y la inestabilidad.

Esta transición ha generado una serie de desafíos para los trabajadores, que ahora enfrentan no sólo la presión de cumplir con expectativas de productividad, como mencionábamos previamente, sino también la necesidad de adaptarse a un entorno laboral en constante evolución. El trabajo, que antes era sinónimo de seguridad y desarrollo profesional, se ha convertido en un escenario donde la flexibilidad y la adaptabilidad son fundamentales, aunque también estresantes.

Esta forma de concebir el trabajo actualmente, también es trabajado por Neffa (2019), quien afirma que el empleo estable y por tiempo indeterminado está siendo cada vez menos usual, mientras que se multiplican formas de trabajo específicas más precarias y sin protección social, que provocan incertidumbre y enfrentan amenazas de interrupción.

Pérez Martirena (2021) también aborda esta temática, y señala que los riesgos, la incertidumbre y la inseguridad laboral son características distintivas del trabajador actual.

Anteriormente era más frecuente la idea del trabajo como constituyente de la identidad del trabajador, ya que por lo general era el mismo para toda la vida. Hoy en día esto se ha ido modificando, y el motivo principal es, como mencionamos, que las personas cambian de trabajo de forma más recurrente. El trabajo sigue siendo necesario y central en la vida de las personas, por el tiempo que se le dedica y por la función que cumple, pero al haber más trabajos a tiempo parcial, temporarios, no constituyen por entero la identidad del trabajador. El trabajo aparece hoy como un collage de fragmentos de experiencias (Landini et al., 2019).

Además de la incertidumbre, otro rasgo característico del trabajo hoy, es la inestabilidad. Ambos rasgos se ligan entre sí, y se podría pensar que uno no existe sin el otro. Es cada vez más frecuente, contar con trabajos precarios e inestables. Úbeda et al. (2018), apoyándose en la investigación de Cano (2007), aseveran que la precariedad laboral se presenta “cuando las trayectorias laborales no permiten consolidar un nivel de ingresos, una estabilidad en el empleo y una carrera profesional que permitan desarrollar un plan de futuro” (p. 41). Esto implica, para dichos autores, situaciones de vulnerabilidad, incertidumbre y dependencia.

Rodríguez Pérez (2020), teniendo en cuenta el informe de investigación europeo ESOPE (2004), plantea que los empleos precarios son aquellos de corto horizonte temporal, que se caracterizan por el alto riesgo de perder el empleo y la constante incertidumbre sobre su disponibilidad continua.

Hernández Gómez (2020) expone que en el entorno laboral actual, se ha desarrollado una cultura que se define por la inestabilidad y la constante movilidad, que imponen un reto significativo para los trabajadores de hoy, ya que los obliga a buscar continuamente distintas estrategias para adaptarse a los cambios frecuentes. Según su análisis, esta falta de certezas no sólo desafía la capacidad de adaptación de los individuos, sino que también provoca una sensación de desolación que parece caracterizar a nuestra época. Además, esta inestabilidad genera en los trabajadores sentimientos de incertidumbre en relación con el futuro de su empleo y sus posibilidades de desarrollo profesional.

Cortés Díaz et al. (2020), retomando a Peralta (2012) plantean que se ha intensificado la flexibilidad laboral, la cual se manifiesta en una mayor incertidumbre, inestabilidad, precarización e individualización. Para estos autores, las transformaciones del actual escenario de trabajo se caracterizan por la desregulación en el trabajo.

Siguiendo la línea de pensamiento anterior, Zabala Villalón y Vidal Molina (2019) basándose en la investigación de Iranzoy (2012), refieren que el trabajo ya no se asocia a un proyecto de vida, sino que aparece como un hecho contingente, fragmentado, orientado sólo a la sobrevivencia.

Giraldo Cataño (2019) introduce la idea de que a pesar de que el trabajo genera malestar subjetivo, es más desestabilizador para el trabajador quedarse sin empleo que vivir inmerso en ese malestar. Esta misma cuestión es desarrollada por Rodríguez Pérez (2020), quien afirma que, para muchas personas, es preferible tener un empleo precario que enfrentar la incertidumbre del desempleo. El desempleo ha sido el principal argumento para justificar la expansión de la precariedad laboral; se repite con frecuencia a modo de justificación: es mejor tener un empleo, en las condiciones que sea, que no tener ninguno (Benach et al., 2020).

Otro concepto empleado por los autores para caracterizar al mundo laboral actual, es el de individualismo. Tal como sugiere Marín Malo (2019) en esta nueva era digital, las dinámicas de trabajo promueven un marcado individualismo en el trabajador, quien, enfrentado a una competencia constante, se ve en la necesidad de competir con sus pares para asegurar más oportunidades laborales y, en consecuencia, mayores ingresos. Para este autor, la individualización del trabajo, junto con la despersonalización del trabajador, hace que pase a un segundo plano la dimensión colectiva de los derechos de los trabajadores, ya que es difícil invocar derechos colectivos cuando dicha colectividad no está constituida formalmente (Marín Malo, 2019).

A este respecto, Rodríguez Pérez (2020) también señala que el predominio del individualismo en el contexto laboral actual coloca a los trabajadores en una competencia en la que luchan por ganar y conservar un espacio en el mercado de trabajo. Este autor destaca que, en un entorno de estabilidad escasa y rivalidad alta, el trabajador prioriza la oportunidad individual, dejando de lado la unión colectiva que solía ser central en la defensa de sus derechos.

Se puede pensar que hay una tendencia a individualizar los procesos laborales, cada trabajador perseguiría sus propios objetivos, y a su vez, competiría con sus colegas por conseguir la mayor cantidad de trabajo posible, para lograr así mejores salarios. Zabala Villalón y Vidal Molina (2019), citando a Díaz et al. (2005) afirman que el valor del trabajo en la era de la flexibilización estaría dado por necesidades y proyectos individuales, en una trayectoria que además de ser singular, es inestable y marcada por la transitoriedad.

Pedraza Benítez e Higuera López (2019), se refieren a Aubert y De Gaulejac (1991) para exponer que las prácticas de gestión favorecen el individualismo por encima del trabajo colectivo; se deteriora la solidaridad por la lucha por los puestos de trabajo o por ascensos. Hoy en la sociedad, los sujetos luchan por sus intereses individuales, lo que aumenta el aislamiento dentro de la empresa (Pedraza Benítez e

Higueta López, 2019). Existe una tendencia hacia la competencia entre los trabajadores, centrada exclusivamente en los intereses y necesidades individuales, en lugar de promover objetivos comunes.

El trabajo como un espacio que articulaba identidades en las personas, se convierte en un espacio más competitivo, meritocrático, inestable e inseguro (Úbeda et al., 2018).

Para Valencia Cepeda (2021) en el mundo laboral actual se marcan nuevos riesgos: se precarizan las relaciones de trabajo, hay descolectivización y se promueve el individualismo, es decir, existe la idea de que debemos enfocarnos en nuestras propias necesidades, deseos y logros personales, sin tener en cuenta los problemas reales que enfrentan las personas en el ámbito laboral, como la falta de oportunidades, la precariedad laboral, la desigualdad, etc. Esta visión individualista, según la autora, puede ser no sólo limitada, sino también perjudicial en el contexto de un mercado de trabajo que no siempre es justo o favorable.

Cortés Díaz et al. (2020) proponen que la flexibilidad del mundo laboral actual, a través de formas de contratación más inciertas e inseguras para los trabajadores, generan un aumento del individualismo, ya que el “otro” se convierte en una amenaza para el trabajador, y esto debilita los vínculos laborales.

Para resumir las características del trabajo en la era actual, diremos que el mismo es flexible, inseguro, inestable, genera incertidumbre e individualismo. Estos cambios se deben, en gran medida, a los grandes avances tecnológicos y científicos que, como señala Hernández Gómez (2020), han comenzado a transformar la manera en que habitamos el mundo, los lazos sociales y la organización del trabajo.

Además de los cambios en el desarrollo tecnológico, en la década del setenta se produce una crisis en la cual el crecimiento sostenido por los pilares del Estado de Bienestar se detiene, desaparece el trabajo indefinido, aparece la flexibilidad laboral y se modifican las relaciones contractuales (Olmos y Silva, 2011; citado en Valencia Cepeda, 2021). Hasta ese momento, las trayectorias laborales se caracterizaban por la estabilidad en un único empleo o sector, finalizando con una jubilación obligatoria (Neffa, 2001; citado en Landini et al., 2018). Los trabajadores accedían al sector formal de la economía, con empleos de calidad, estables, de tiempo completo y con cobertura social (Landini et al., 2018); y basándose en Feijoó (2001), dichos autores argumentan que estas garantías permitían planificar el futuro y proyectar una movilidad social ascendente.

En 1970, como mencionábamos, las condiciones de empleo y la pertenencia a colectivos cambian e inciden en el mercado de trabajo (Valencia Cepeda, 2021). Dicha autora resume los cambios acaecidos, tomando como apoyo la investigación de Rubio Arribas (2009): precariedad laboral, inseguridad en la relación laboral, aparición de empleo temporal, baja en los ingresos salariales que determinan el nivel de vida, incremento de la incertidumbre y la inseguridad respecto al futuro sociolaboral.

Una manifestación de esta transformación en el trabajo, es el uso cada vez más extendido del home office en las empresas, lo cual refleja la flexibilidad y el individualismo predominantes en el entorno laboral actual. Este cambio hacia el trabajo desde casa, permite una mayor adaptación a las demandas del mercado, pero también introduce nuevas formas de inestabilidad e incertidumbre en la vida profesional.

¿Qué es el home office?

El home office toma relevancia a raíz de la pandemia de COVID-19. Martínez Valdez et al. (2021) mencionan que el home office fue una de las soluciones que encontraron las empresas a causa del confinamiento en casa por el COVID-19, y gracias a la evolución de la tecnología, se ha convertido en una pieza clave de las organizaciones. Los autores sostienen que esta modalidad permitía mantener la distancia social y contener los contagios, y al mismo tiempo mantenerse comunicados y conectados, permitiendo que las personas no pierdan sus puestos de trabajo.

Sin embargo, a pesar de que se haya aplicado en mayor medida durante la pandemia, esta modalidad y el teletrabajo específicamente, existen ya hace algunos años. Valdés Castro et al. (2020) exponen que el teletrabajo nace con la finalidad de reducir costos por consumo de energía, durante la crisis del petróleo. Dichos autores comentan que en los años setenta, se disparó el precio del petróleo por lo que aumentaron considerablemente los costos del desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo. Citan a OIT (2016), sosteniendo que es en este contexto cuando se considera que esta modalidad de trabajo podía ser la solución: trabajarían desde su domicilio o en un telecentro cerca del domicilio, para evitar los gastos elevados de combustible.

Cuando se superó la crisis del petróleo, se siguió mostrando interés por el teletrabajo (Valdés Castro et al., 2020).

Gómez Romero et al. (2023), apoyándose en García (2020) exponen las cuatro etapas principales del teletrabajo. La primera etapa se refiere a los años setenta, con la crisis petrolera recién mencionada; la segunda etapa fue durante los años ochenta, cuando aparecen las primeras computadoras modernas y personales, las cuales permitían eliminar la necesidad de estar conectado en oficinas satelitales; la tercera etapa fue en los noventa con el crecimiento exponencial del Internet, el correo electrónico y la mensajería instantánea; y la última etapa, la cuarta, se presenta a inicios del siglo XXI, con la virtualización y la proliferación de dispositivos, lo que permite el acceso a la organización en cualquier momento.

En los noventa, al generalizarse el uso de las tecnologías digitales, y favorecida por la globalización cultural y productiva, el teletrabajo comenzó a extenderse en las empresas privadas y la administración pública (Messenger, 2019; citado en Adamini y Fernández Massi, 2022).

La globalización, por lo tanto, favoreció la difusión del teletrabajo, lo que fue consecuencia del desarrollo de la tecnología (Bayón Pérez y Zerbi, 2020). Dichas autoras explican que al desarrollarse y difundirse las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación), se posibilitó el crecimiento del teletrabajo, lo que permite contratar expertos de cualquier rama del conocimiento, en cualquier parte del mundo.

La tecnología propaga nuevas alternativas que permiten el cuándo, el cómo y el dónde trabajan las personas, desencadenando una de las transformaciones del trabajo más revolucionarias, desde la revolución industrial (Palumbo et al., 2021; citado en Herrera, 2021).

Lo que se desea resaltar en este punto es que el home office es un concepto distinto al de teletrabajo, a pesar de que muchos autores los tomen como sinónimos. Ramírez Sánchez et al. (2021) desarrollan

una de las principales diferencias del home office y el teletrabajo, refiriendo que el trabajo en casa significa realizar las actividades laborales directamente desde el domicilio del trabajador, y en cambio el teletrabajo se lleva a cabo en cualquier contexto diferente a la empresa; puede realizarse en la casa del trabajador, pero también en cualquier establecimiento público, una plaza, un café, una biblioteca pública, etcétera.

Además, ambas modalidades, distan por lo general en la organización de sus horarios de trabajo (Enache, 2023). En el caso del home office, el trabajador generalmente tiene la libertad de gestionar su propio horario, lo que le permite distribuir sus tareas según su conveniencia y ritmo personal, sin la necesidad de ajustarse a un esquema estricto de supervisión, logrando una mayor flexibilidad. En cambio, el teletrabajador establece sus tiempos en coordinación con el empleador.

Por otro lado, algunos autores subrayan diferencias importantes en cuanto a los recursos y herramientas que se utilizan en cada modalidad (Cloudworks, 2021; citado en La Cruz, 2022). En el caso del teletrabajo, es frecuente que la organización provea al trabajador con los equipos y tecnologías necesarios para desempeñar sus funciones de forma remota (computadoras, software especializado y, en algunos casos, asistencia técnica y plataformas de comunicación para facilitar el cumplimiento de las tareas). En cambio, con el home office, el trabajador suele hacer uso de sus propios equipos y recursos personales, como su computadora, conexión a internet y demás herramientas de trabajo, lo que puede implicar un gasto adicional y un reto en términos de mantenimiento y actualización de sus dispositivos.

Otra diferencia importante es que el home office no está reglamentado legalmente como sí lo está el teletrabajo (Arango Lopera y Preciado Álvarez, 2021). En julio de 2020, en Argentina, se sancionó la Ley n° 27.555, denominada “Régimen Legal del Contrato de teletrabajo”, que regula por primera vez esta modalidad laboral (en el ámbito privado), sumándose al Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, del año 1976 (Adamini y Fernández Massi, 2022). Esta nueva Ley plantea una perspectiva jurídica novedosa en su regulación, objeto de polémica por el carácter progresivo de algunos de sus artículos, como el vinculado al principio de voluntariedad (la incorporación de un trabajador a la modalidad de teletrabajo debe contar con su consentimiento, debe ser voluntario y presentado por escrito), reversibilidad unilateral (de parte del teletrabajador, quien puede decidir si abandonar esta modalidad y retornar a una modalidad de trabajo presencial), derecho a la desconexión (el teletrabajador tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos fuera del horario laboral sin ser sancionado por ello), entre otros (Adamini y Fernández Massi, 2022).

El home office, entonces, es una de las modalidades de teletrabajo existentes en la actualidad, por lo que no significan exactamente lo mismo. Sin embargo, ambas modalidades de trabajo comparten ciertas características, como el hecho de que se llevan a cabo utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC, (computadora, tablet, teléfono) y en ubicaciones distintas del centro de trabajo tradicional.

En la presente investigación nos centraremos en el home office, modalidad que como se mencionaba, adquirió una relevancia significativa a partir de la pandemia de COVID-19, ya que representó la única alternativa para que determinados sectores pudieran mantener sus puestos de trabajo, evitando los

contagios. Así, la pandemia modificó los regímenes laborales presenciales y en situación de home office, forzando a empleados y empleadores a adaptarse rápidamente, lo cual generó la necesidad de desarrollar nuevas formas de organizar el trabajo y reactivó la discusión sobre una nueva ley de teletrabajo en Argentina (Genoud et al., 2023), a la cual nos referimos previamente.

Igirio Orozco et al. (2022), retomando a Cárdenas (2020) manifiestan que el home office ha ingresado al mercado laboral como estrategia innovadora, haciendo uso de la tecnología para impulsar la productividad empresarial.

Ahora bien, a la hora de trabajar en home office, es importante tener en cuenta la ergonomía ambiental, para que el desempeño laboral productivo sea mayor. Para explicar esto, traemos a colación la investigación de Ballesteros Falcón et al. (2022) quienes lo explican de la siguiente manera:

- Es importante la iluminación, para que no afecte la agudeza visual; las más adecuadas son la iluminación natural, proveniente de la luz solar, o la iluminación neutra, que favorece una mayor concentración.
- Se debe cuidar que no haya grandes ruidos que desconcentren.
- Tener en cuenta que el ambiente de trabajo cuente con una temperatura agradable.
- También es importante el flujo de aire, para prevenir enfermedades respiratorias.
- Y por último, al pasar gran cantidad de horas sentados, es importante tener en cuenta la altura de la silla, tipo de respaldo, uso de computadora, teclado, mouse, etc.

(Ballesteros Falcón et al., 2022)

Con respecto a los beneficios del home office, Rodríguez García (2020), menciona, basándose en la investigación de Pérez Sánchez (2011) que estos incluyen para el trabajador: ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, una mayor flexibilidad laboral, un incremento en la productividad; y dentro de los beneficios para la empresa señala: mejor rendimiento de los empleados, menor absentismo laboral, reducción de costos, flexibilidad en la organización, entre otros. Vivas-Manrique et al. (2022) agregan como beneficios para el trabajador, el poder crear una programación más flexible y el tener más autonomía.

Sin embargo, también existen desventajas en relación a esta modalidad de trabajo. Como menciona Pérez Campos (2019), resulta difícil desconectar del trabajo, y esta circunstancia provoca estrés, agotamiento y fatiga informática (cansancio causado por la continua exposición a la tecnología). Además, la misma autora, pero en una investigación del 2021, plantea como desventajas: “la tendencia a trabajar más horas, la confusión entre tiempo de trabajo y descanso, la falta de conciliación entre vida personal o familiar con el trabajo y, como consecuencia de la intensificación del trabajo, el riesgo para la salud” (Pérez Campos, 2021, p. 520).

Por su parte, Arratea (2023) incluye entre las desventajas del home office: aumento de la carga horaria, sensación de soledad, pérdida de vínculo con el equipo de trabajo, sobrecarga mental.

Al realizar home office, se presenta una especie de invasión a la vida personal de los trabajadores, y ello generaría que se borre o desdibuje la línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio (Hernández Gómez, 2020).

Otra de las desventajas del home office es la exposición de los trabajadores a ciertos riesgos relacionados con la escasa interacción con los compañeros de trabajo (Vivas-Manrique et al., 2022). Se reducirían de esta manera las relaciones interpersonales.

Analicemos ahora a qué nos referimos cuando hablamos de relaciones interpersonales.

Relaciones interpersonales

Arias Gallegos et al. (2018) apoyándose en la investigación de Portugal (2000), definen las relaciones interpersonales como las relaciones y vinculaciones directas que se conforman en la vida real, entre los individuos que piensan y sienten.

Es el conjunto de habilidades que tiene el ser humano de establecer comunicación con otras personas, y en esta vinculación, las actitudes y conductas tienden a configurar una determinada forma de interaccionar que condiciona en buena parte el proceso de relación (Barceló, 2008; en Juantá Güinac, 2018).

Por su parte, Camac y Flores (2018) las definen como un medio de interactuar de forma dinámica, las cuales implican ajustes continuos y adaptación entre individuos. Afirman que el proceso de vincularse interpersonalmente con los demás, mediante relaciones saludables, ayudan al desarrollo personal y al crecimiento de la confianza propia mediante la aceptación.

Las relaciones interpersonales incluyen factores como la asertividad, la autoestima y la inteligencia emocional; son importantes también las creencias, valores, formas de percibir y evaluar la realidad (Juantá Güinac, 2018; tomando a Cornachione, 2008).

Oliveros (2004), (citado en Estrada, 2020), afirma que al caracterizar las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como la honestidad y sinceridad, el respeto, la compasión, comprensión, las habilidades interpersonales y destrezas.

De acuerdo con Juantá Güinac (2018), las relaciones interpersonales son necesarias para el desarrollo integral de todo ser humano, a través de las cuales el individuo se puede adaptar e integrar a un grupo determinado. La misma autora plantea que las relaciones interpersonales cordiales y satisfactorias son la clave del desarrollo social de las personas y ayudan a formar identidad.

Desde la perspectiva laboral, los vínculos humanos favorecen la eficiencia y mejoran la adaptación a los cambios en el desarrollo de la organización (Dalton, 2007; citado en Camac y Flores, 2018). Sin embargo, Trionfetti et al. (2019) destacan que las nuevas formas de trabajo impactan sobre las relaciones interpersonales, ya que el uso de dispositivos digitales modifica las relaciones con la jerarquía y con los colegas. Algunas de las principales dificultades de estas nuevas formas de trabajo, son para dichos autores, la problemática del aislamiento social y el debilitamiento del colectivo de trabajo. La mayoría de las personas a quienes los autores entrevistaron para su investigación, manifestaron que el hecho de

trabajar en un lugar distinto al centro de trabajo, reduce las posibilidades de intercambio interpersonal en los espacios de encuentros informales y dificulta la organización de actividades colectivas, aumentando el aislamiento de los trabajadores.

Tomasina y Pisani (2022) en este sentido, plantean al aislamiento social de los trabajadores como uno de los riesgos psicosociales del trabajo en casa. Apoyándose en López-Bermúdez (2021) indican que el trabajador o trabajadora se encuentra más vulnerable al estar aislado sin apoyos sociales, como por ejemplo sus compañeros de trabajo.

Menéndez Simarro (2023), define al aislamiento social, basándose en Smith y Lim (2020), como la insuficiente cantidad y/o calidad de interacciones con otras personas. Citando a Clair et al. (2021), plantea que el aislamiento incluye dos conceptos, el aislamiento externo que se relaciona con la falta de conexiones con otras personas, y el aislamiento interno o soledad, que hace referencia a la insatisfacción de la persona en cuanto a sus relaciones.

El aislamiento puede causar depresión, irritación, aburrimiento y ansiedad en las personas, llevando incluso a la falta de motivación en el trabajo, a la procrastinación o al abandono total, y a la disminución de aspiraciones profesionales (Vivas-Manrique et al., 2022).

López Ahumada (2021) refiere que las tecnologías de la información y la comunicación están interiorizadas, y de esta manera no sólo transforman la ejecución del trabajo, sino también la forma de vida y las relaciones interpersonales del trabajador. Trigueros y Olmo (2021), también destacan que las TICs no sólo condicionan, sino que determinan las relaciones humanas y sociales. Apoyándose en la investigación de Galindo e Iglesias Guzmán (2019), subrayan que las relaciones personales se transforman por la tecnología, existiendo incluso aplicaciones móviles destinadas a desarrollar relaciones sociales y facilitar el establecimiento de relaciones afectivas.

Al trabajar en home office, puede ocurrir que se produzca un aumento de la jornada laboral, y de esta manera disminuyan las relaciones interpersonales de los trabajadores (Caamaño, 2010; citado en Vesga Rodríguez, 2019).

Vivas-Manrique et al. (2022) en relación a esto, afirman que uno de los riesgos psicosociales del home office es la falta de contacto directo con otros compañeros de trabajo, lo que no significa solamente el mantenimiento de redes saludables de amistad, implica además sensación de soledad, dificultad para retroalimentarse las actividades en tiempo real con los colegas y coordinar las tareas. Para estos autores, la falta de interacción personal diaria limita la posibilidad de formar relaciones de apoyo mutuo, esenciales para el bienestar emocional y profesional, lo que puede llevar al aislamiento social de los trabajadores.

Se modifica también la forma de comunicación con los compañeros de trabajo. Existe una menor comunicación cara a cara (Peralta Beltrán et al., 2020) y las interacciones se producen de manera virtual, ya sea por mensajes o por videollamadas. Quiroz González et al. (2020), retomando a Pérez (2013), plantean que la comunicación por medio de tecnologías, puede dificultar la transmisión de emociones, mensajes con contenido afectivo y como resultado se ven afectadas las relaciones interpersonales.

Herrera (2021) afirma que los teletrabajadores, al reducir los intercambios interpersonales y las interacciones cara a cara en el trabajo, se les crea una sensación de aislamiento. Retomando a Robertson y Vink (2012) afirma que los trabajadores experimentan de esta forma una percepción de tensión y fatiga. “Estos sentimientos se traducen en frustración, desconexión de la organización y aumenta la percepción de soledad que pone en peligro el bienestar en el trabajo” (Dahlstrom, 2013; citado en Herrera, 2021; pp. 254, 255).

Herrera (2021) añade que el trabajar desde casa conlleva un efecto de aislamiento psicológico y físico provocado por la disminución de las relaciones de los empleados con sus jefes y compañeros de trabajo, o la virtualidad de las mismas. Para dicho autor, “aislamiento psicológico” hace referencia a las carencias de conexiones, apoyo e interacciones con sus colegas, y con “aislamiento físico” se refiere a la separación física del entorno laboral.

En la actualidad existe para Suarez (2019) una precariedad de los vínculos humanos, un carácter transitorio de las relaciones humanas, en una sociedad que es individualista. Los vínculos tienen, afirma, un carácter efímero (propiciado por las nuevas formas de vinculación a través de la tecnología), hay falta de compromiso por el otro y falta de responsabilidad. En los tiempos hipermodernos, predomina el vínculo “sin cara”, el contacto se da a través de una pantalla y en un escenario de interacción virtual que ofrecen las redes sociales (Suarez, 2019).

Según el mismo autor, los vínculos afectivos y personales tienden a desvanecerse, o a volverse menos importantes, reduciéndose a una gratificación instantánea. Agrega que la irrupción del "mundo virtual" ha influido de manera significativa en las relaciones humanas, transformándolas profundamente. Este universo digital facilita una hiperconexión con los demás (dado que es inmediato y accesible), pero, de manera paradójica, también sumerge al individuo en un mayor aislamiento y soledad (Suarez, 2019).

El uso de las tecnologías en el ámbito laboral no sustituye la necesidad de una red de apoyo en el trabajo, ni elimina la sensación de soledad y aislamiento en el nuevo mundo de la hiperconexión y las redes sociales (Fernández Avilés, 2017; citado en Serrano Argüeso, 2019).

Los seres humanos somos sociales por naturaleza, es decir que necesitamos del otro para nuestro crecimiento personal, académico y profesional (Vivas-Manrique et al., 2022).

Oakman et al. (2020) plantean que es importante mantener una comunicación regular entre los gerentes y su equipo, y entre compañeros de trabajo, ya que ayuda a reducir los impactos negativos que se asocian con el sentimiento de aislamiento, mientras se trabaja desde casa. Para los autores, las conexiones sociales externas al trabajo también determinan si el impacto en los trabajadores de este tipo de empleo, es positivo o negativo.

Al ser el objetivo principal de la presente investigación describir los efectos del home office en las relaciones interpersonales de los trabajadores que disponen de contratos temporales, a continuación, se expondrán las características principales de dichos contratos, cada vez más frecuentes en la actualidad.

Contratos temporales

Los cambios tecnológicos introducidos por las empresas, extendidos a toda la sociedad en su conjunto, conforman la base para la proliferación de los contratos laborales atípicos (Rodríguez, 2019).

La contratación indefinida se encuentra en declive, y se extienden las formas atípicas de trabajo como el trabajo a tiempo parcial y la contratación flexible de naturaleza temporal; todo ello como forma de eludir costes laborales fijos (López Ahumada, 2020).

Tal como expresa López Ahumada (2020), actualmente la flexibilidad laboral se aleja del modelo tradicional de trabajo, ordenado bajo el modelo de trabajo a tiempo completo de duración indefinida. Por esta razón, plantea el autor, la idea de conservar un mismo trabajo a lo largo de la vida laboral, no está en sintonía con los nuevos tiempos; hay dificultades para mantener el trabajo indefinido, y surgen nuevas formas de trabajo flexible, como el trabajo temporal.

Siguiendo a Madariaga et al. (2019), las formas atípicas de empleo son aquellas modalidades de inserción en el mercado laboral que se distancian del concepto tradicional de empleo, es decir, el trabajo asalariado típico, caracterizado por ser continuo, a tiempo completo y bajo una relación subordinada y directa entre un empleador y un trabajador. Este tipo de empleo proporciona a los trabajadores derechos laborales y beneficios sociales establecidos por la legislación local, mientras que a los empleadores les permite disponer de una mano de obra estable, retener empleados capacitados y tener la autoridad para gestionar, organizar y dirigir el trabajo de sus empleados (OIT, 2016; citado en Madariaga et al., 2019).

Madariaga et al. (2019) exponen, citando a la OIT, que existen cuatro categorías de formas atípicas de empleo: 1) El empleo temporal, 2) El trabajo a tiempo parcial, 3) El trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas, 4) Las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

Desarrollaremos, apoyándonos en estos autores, la primera forma atípica de empleo: el empleo temporal, que implica la contratación de trabajadores por un periodo específico; son los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas. Los trabajadores son contratados por plazos cortos o de forma esporádica o intermitente, generalmente por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por las condiciones del acuerdo de trabajo diario o periódico. En la investigación referenciada, se plantea que este tipo de trabajo es característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está surgiendo en los puestos de trabajo relacionados con la economía de plataformas de Internet.

De acuerdo con Bayón Pérez (2021), la principal diferencia entre los contratos temporales y los contratos permanentes, es que los primeros significan menores salarios, menor flexibilidad horaria y peores condiciones de trabajo.

Al contar con contratos temporales, el trabajador puede optar por tener más de un empleo (por ser más bajos los salarios), lo cual le generaría incertidumbre y lo imposibilitaría a crecer profesionalmente (Medina Vera, 2019). El autor referenciado agrega otro problema en relación a los contratos temporales, que es la relativa facilidad de despido hacia los trabajadores con este tipo de contratos, lo que les conduce a aceptar salarios y condiciones más precarias. De este modo, se crea un círculo vicioso en el cual,

debido al temor a perder el empleo, los trabajadores aceptan condiciones laborales precarias y salarios reducidos. Esta dinámica impide su desarrollo profesional y perpetúa la situación de vulnerabilidad.

Los contratos temporales podrían ser un estado de transición entre el desempleo o la inactividad y la estabilidad laboral, pero la evidencia no siempre demuestra esta situación (Baanante Jaramillo y Campos Ugaz, 2019).

Dichos contratos son la expresión de la precariedad laboral de los últimos años (Úbeda et al. 2018). Se precariza el propio contrato de trabajo; bajo el paraguas de las políticas neoliberales, se evita utilizar el contrato típico (a jornada completa, formal, por tiempo indeterminado) y se prefieren los contratos por tiempo determinado y a tiempo parcial (Battistini, 2018). Estas nuevas formas de contratación implican menor estabilidad y mayores incertidumbres para los trabajadores (Beck, 2000; citado en Fuerte Posada, 2019).

Rodríguez Pérez (2020) hace referencia al informe de investigación europeo ESOPE (2004), para definir el trabajo precario: sostiene que son aquellos de corto horizonte temporal, en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto y en los que existe incertidumbre sobre su disponibilidad continua. Añade que el trabajo es más inseguro, cuanto menos controle el trabajador las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo.

Pérez Martirena (2021), basándose en los estudios de Eurofound (2018), explica que los trabajos temporales en condiciones de informalidad y precariedad, profundizan la incertidumbre acerca de las condiciones de trabajo, la protección social y el futuro del trabajo.

Uno de los inconvenientes en relación a este tipo de contratos, es que los trabajadores que se encuentran desempleados debido a que su contrato temporal finalizó, tienen más probabilidades de encontrar otro trabajo temporal que alguna de las otras opciones (Jaramillo Baanante y Campos Ugaz, 2019), no pudiendo cambiar su situación laboral.

Chulluncuy y Dávila (2020) desarrollan un concepto propuesto por Standing (2013) que es el “Precariado”. Lo traemos a colación porque comparte características con el mundo laboral actual. Plantean que se extiende cada vez más una nueva condición laboral en distintas regiones del mundo, marcada por una continua precarización de los trabajadores. Para los autores citados, precariado sería la nueva clase social emergente que se caracteriza por la inseguridad permanente, por el sometimiento a extensas jornadas laborales, por la obligación a atender a toda demanda en cualquier momento y lugar, y por la incertidumbre acerca de las oportunidades de mejora en el puesto de trabajo. Explican que trabajan bajo presión, con horarios extenuantes, con lo cual están imposibilitados para descansar adecuadamente y se les reduce de esta manera, el tiempo para la vida familiar y comunitaria. Afirman además, que esta precariedad en muchos casos es la única opción para los trabajadores, por lo cual prefieren este tipo de empleo frente a la posibilidad de no tener ninguno.

Los empleados con contratos temporales, tal como expresan Pérez y Falótico (2021), tienden a enfrentar más inestabilidad en sus empleos, en comparación con los empleados con contratos indefinidos. Esto se debe a que, al finalizar el contrato, la empresa puede optar por no renovar la relación laboral. Asimismo, la breve duración en el puesto de trabajo dificulta el acceso a la capacitación dentro

de la empresa. Los autores mencionados explican que los trabajadores temporales pueden mostrar menos interés en capacitarse si creen que es poco probable que su contrato temporal se convierta en indefinido, lo cual tiene un impacto económico, y genera diversas consecuencias negativas en la organización, como un aumento del ausentismo, rotación de personal, y un clima laboral deteriorado. Sostienen que desde la perspectiva del empleador hay también poco interés en invertir en la capacitación de empleados temporales, ya que permanecerán un periodo de tiempo reducido en la empresa. Esto hace que disminuya la probabilidad de que el trabajador pueda progresar en su carrera profesional (Pérez y Falótico, 2021).

Puede ocurrir que las empresas utilicen este tipo de contratos como un medio para evaluar las habilidades de los nuevos trabajadores, y que a pesar de que la evaluación de las habilidades resulte positiva, el trabajador sea despedido o no vuelto a contratar, para contratar a uno nuevo, antes que asumir los costos de la contratación más duradera (García-Serrano y Jimeno, 2002; citado en Jaramillo y Campos, 2019).

Retomando a Neffa (2018), se afirma que la inseguridad y la inestabilidad en el empleo, en muchos casos dada por los contratos temporales, constituyen un factor de riesgo para la salud de los trabajadores, ya que reduce su grado de control de la situación, por el miedo de perder el empleo, quedarse sin salarios y seguridad social. No sólo hay estrés por tener un trabajo, sino que se le añade el estrés por la posibilidad de perderlo (Reyna García, 2018).

Trujillo Pons (2021) afirma que los trabajadores que disponen de este tipo de contratos, muchas veces por el miedo a perder su empleo, realizan tareas fuera de su horario laboral, las cuales no computan como horas extras, perjudicando la salud. Dicho autor plantea que la prevalencia de contratos temporales hace que los trabajadores no presenten reclamaciones laborales por miedo a no ser renovados.

Según el autor antes mencionado, los trabajadores en estas situaciones, se encuentran constantemente recordando tareas pendientes o pensando en las tareas del día siguiente, lo cual genera una ansiedad y estrés constantes. Afirma que, si se agrega la conectividad continua a correos, mensajes, llamadas del jefe tras la jornada laboral, jamás se descansa del trabajo. Frente a esto, se dificulta la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, tema que desarrollaremos a continuación.

Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar

Con el concepto de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, nos referimos al equilibrio existente entre estas dos esferas de la vida del trabajador de home office. Al aumentarse las horas de trabajo, se corre el riesgo de confundirse con las horas de descanso, lo que dificulta esta separación entre la vida laboral y la vida personal/familiar.

Vesga Rodríguez (2019) en su investigación, desarrolla los cinco modelos teóricos propuestos por Zedeck y Mosier (1990), los cuales explican las relaciones entre la vida laboral y familiar. El primer modelo es el de la teoría del efecto secundario, tiene que ver con que las experiencias positivas o negativas en el trabajo influyen de la misma manera en la vida del hogar, ya entre esas dos dimensiones hay una semejanza. El segundo modelo es el de la teoría de la compensación: hay una relación inversa

entre el trabajo y la familia, la carencia en una de las áreas generará acciones compensatorias en la otra. El tercero es la teoría de la segmentación, en la que las áreas laborales y familiares son distintas y diferenciadas, por lo cual un individuo puede desempeñarse con éxito en una de ellas sin ninguna influencia por parte de la otra. El cuarto modelo es la teoría instrumental: las acciones en una de las áreas serán un medio por el cual se podrán obtener resultados en la otra. Y el quinto es la teoría del conflicto, plantea que la satisfacción o el éxito en una de las áreas implicará sacrificios en la otra, ya que las dos esferas son incompatibles entre sí porque tienen exigencias y características distintas (Zedeck y Mosier, 1990; citado en Vesga Rodríguez, 2019).

Vesga Rodríguez (2019) expone que la relación entre las áreas del trabajo y la familia, se pueden entender también:

- Como conflicto: la familia y el trabajo serían áreas incompatibles, antagónicas, y sus efectos mutuos siempre son negativos.
- Como equilibrio o balance: las áreas de la vida personal o familiar y laboral pueden llegar a equilibrar o conciliar sus demandas, mediante el desarrollo de ciertas estrategias.
- Como interacción: las áreas se afectan de manera bidireccional y pueden tener efectos positivos y negativos en ambos sentidos, dependiendo de cómo aporte cada una cada una al enriquecimiento de la otra.

(Vesga Rodríguez, 2019).

Correa Carrasco et al. (2020), por su parte, se basan en la investigación de Greenhaus et al., (2003) para nombrar los tres componentes del equilibrio trabajo-vida: equilibrio en el tiempo (cuando se le dedica la misma cantidad de tiempo a los roles laborales y familiares); equilibrio de implicación (se refiere a niveles iguales de participación psicológica en ambas áreas); y equilibrio de satisfacción (cuando hay niveles iguales de satisfacción tanto en el trabajo como en los roles familiares).

Siguiendo a Pérez Campos (2019), la aparición de las nuevas tecnologías ha proporcionado ventajas, como la libertad para trabajar fuera de la oficina, pero también inconvenientes, como la dificultad para desconectar del trabajo; esto provoca estrés, agotamiento y dificulta la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo.

Es decir, debido a la hiperconexión, la vida personal, familiar y profesional ya no se concilia, sino que se mezcla y confunde (Pérez Campos, 2021). Existe una tendencia creciente a la desaparición de las fronteras entre lo público y lo privado, entre la esfera del trabajo y de la familia (Vesga Rodríguez, 2019)

El actual modelo de trabajo, caracterizado por la digitalización y la deslocalización del lugar de trabajo, facilita la conexión permanente con lo laboral y la autogestión de la jornada por parte de los trabajadores, lo cual impide la debida separación entre el tiempo de trabajo y de descanso (López Ahumada, 2021). “En estos supuestos es prácticamente imposible poder desarrollar una vida familiar y personal razonablemente compaginada con los proyectos de trabajo. Estos proyectos desmedidos pueden invadir dichos espacios vitales para las personas” (López Ahumada, 2021, p. 83).

Vesga Rodríguez (2019) plantea que muchas veces las tensiones que se desatan entre las áreas del trabajo y la familia, no son fáciles de resolver por parte de los trabajadores. El autor ejemplifica que estas pueden derivarse de: sobrecargas de trabajo que exigen que se realicen en tiempos supuestamente destinados a compartir con la familia, la asignación de tareas extras debido a la ausencia de algún trabajador, compromisos adicionales que se adquieren, etc.

Taléns Visconti (2019) desarrolla que la limitación de la jornada laboral tiene que ver con proteger la salud y garantizar un tiempo necesario para el ocio y la conciliación familiar, es decir, con respetar la vida privada de las personas. El autor argumenta que en el siglo XIX y gran parte del siglo XX, el trabajo se realizaba principalmente en un tiempo y espacio específicos, con la presencia física del trabajador en la empresa o lugar de servicio, lo que permitía definir el horario laboral y compensar económicamente las horas extras. Al establecerse el comienzo y el fin de la jornada, se establecía también las vidas laboral y personal, en bloques de tiempo y espacio separados (Wajcman, 2017; en Durán Penedo, 2021). No obstante, el avance de la tecnología digital ha difuminado la distinción entre los tiempos de trabajo y descanso; con internet y los dispositivos móviles, el trabajo puede realizarse desde casi cualquier lugar, y además el uso de dispositivos móviles ha hecho que los trabajadores estén siempre localizables, por lo que es cada vez más común que durante el tiempo de descanso, incluso en vacaciones, se reciban mensajes de trabajo (Taléns Visconti, 2019). Incluso sucede que los trabajadores realizan tareas en “periodos de espera” o “tiempos muertos” (entre desplazamientos y/o viajes), que antes, al no poder trabajar sin estar presente en la oficina, eran “inactivos”, lo que supone un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral (Serrano Argüeso, 2019).

Como hemos señalado, los trabajadores no pueden establecer límites entre lo laboral y familiar (Vesga Rodríguez, 2019), ya que no se delimita un comienzo ni un final en el horario laboral: desde que despiertan hasta que se acuestan están realizando actividades del trabajo (Sánchez Angulo, 2023). Esto dificulta el cumplimiento de las funciones en el hogar; tienen que cumplir los trabajos asignados por los jefes y a su vez, cumplir con las responsabilidades familiares (Mauno, 2010; en Sánchez Angulo, 2023). Dichas circunstancias pueden provocar que los trabajadores perciban mayor carga laboral y se sientan abrumados, pues el tiempo no es suficiente para cumplir con las responsabilidades (Hawkins, 2020; citado en Sánchez Angulo, 2023).

Roncal Vattuone (2021) toma la perspectiva de Byung Chul Han (2014), quien enuncia que los aparatos digitales crean una forma distinta de esclavitud para explotar al trabajador, los cuales permiten que la actividad laboral se desempeñe en horarios diferentes y en cualquier espacio. La anterior libertad de movilidad se transforma en la imposición fatal de tener que trabajar en todas partes, cada uno lleva consigo el puesto de trabajo como un campamento, lo cual provoca que ya no podamos escapar del trabajo (Chul Han, 2013; citado en Roncal Vattuone, 2021).

A este respecto, Han y Castells (2022) desarrollan que las TICs tienen la capacidad para superar las fronteras espaciales y hacer que la distancia al trabajo sea un solo click, provocando que los empresarios naturalicen ponerse en contacto con los empleados a toda hora, y haciendo que los problemas de trabajo ocupen los tiempos y espacios que solían dedicarse a la vida familiar. Esto, indican los autores, abona a

la generación de una adicción que se ha vuelto habitual, y apoyándose en la investigación de Benítez (2019) la explican de la siguiente manera: algunas personas no pueden dejar de mirar sus celulares después de finalizar su jornada laboral porque sienten la obligación, ya sea directa o indirectamente, de continuar en contacto con la empresa o con sus colegas.

Sánchez Vásquez (2020) plantea en relación a este tema, que a raíz de la cantidad de trabajos precarios existentes en la actualidad, muchas veces los trabajadores se ven condicionados a atender los llamados de la empresa fuera del horario por temor a perder su vínculo laboral, no siendo su verdadera voluntad. De esta manera, se relaciona peligrosamente el tiempo de conexión con el compromiso o rendimiento del trabajador, lo que puede derivar en una hiperconectividad y disponibilidad permanentes (González-Menéndez et al., 2020), creyendo falsamente que mientras más tiempo esté conectado el trabajador, más comprometido está con el trabajo.

Han y Castells (2022), retomando a Fernández Avilés (2017), señalan que el uso intensivo de las nuevas tecnologías, junto con la falta de sensibilización y formación adecuada para gestionar el tiempo de trabajo, puede llevar a muchos trabajadores a caer en la “trampa” de una aparente libertad que conduce a la autoexplotación, creyendo que se es libre.

Por otra parte, Jiménez Figueroa y Berrios Riquelme (2022) se refieren a Greenhaus y Beutell (2010) al definir el conflicto trabajo-familia, quienes lo describen como un conflicto de rol: las presiones que resultan del trabajo y de la familia son incompatibles entre sí. Se pueden identificar dos tipos de conflictos: 1) trabajo-familia: cuando el trabajo interfiere en las responsabilidades familiares, y 2) familia-trabajo, cuando la familia interfiere en el trabajo (Greenhaus y Beutell, 2010; citado en Jiménez Figueroa y Berrios Riquelme, 2022).

La posibilidad de lograr una conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar, depende de las condiciones del hogar donde se realiza home office, tanto en términos de infraestructura (disponer de un espacio de trabajo tranquilo y condiciones técnicas que aseguren la conectividad), como de la organización familiar en relación a las tareas de cuidado, que habilite tiempos de tranquilidad para concentrarse en el trabajo (Adamini y Fernández Massi, 2022). Asimismo, depende de la cantidad de integrantes que compone la familia; la situación varía significativamente entre un trabajador de home office que vive solo, uno que comparte su hogar con su pareja o amigos adultos, y otro que tiene hijos a su cuidado, entre otros casos. Este factor es relevante para el desempeño laboral, desde el punto de vista de la relación trabajo-familia, ya que con frecuencia las personas que comparten su espacio laboral con otras personas, tienen mayores distracciones, lo que impide cumplir con la planeación del tiempo y actividades (Alvarez Rodríguez, 2021).

Como evidencian Vivas-Manrique et al. (2022) cobra relevancia no sólo el número de personas con quien convive el trabajador, sino también la edad de estas personas y el nivel de dependencia y cuidado. Dichos autores desarrollan que si el trabajador convive con niños, adultos mayores o personas que necesitan asistencia, debe asumir las actividades él mismo, o disponer de los recursos económicos para que personal de ayuda lo haga por él, durante las horas laborales. Estas situaciones pueden alterar el

balance de la vida personal, familiar y el trabajo, es decir, crear un conflicto de intereses entre el tiempo dedicado a la familia y otras actividades personales, y el dedicado al trabajo, lo que puede causar efectos negativos como estrés y depresión (Vivas-Manrique et al., 2022).

Herrera (2021), citando a Palumbo et al. (2021) expone que lo que ayuda a disminuir las implicaciones negativas que afectan al equilibrio del balance trabajo y vida familiar, son el sentido organizativo y el bienestar relacionado con el trabajo. La organización, en este sentido, juega un papel fundamental a través del papel del supervisor; también lo hace el entorno familiar, siendo los apoyos más prometedores a fin de evitar el conflicto trabajo-familia y/o la disminución del bienestar (Lapierre y Allen, 2006; citado en Herrera, 2021).

Otra de las formas de conseguir una mejor conciliación entre la vida laboral y la personal o familiar, y distinguir el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, es mediante la desconexión digital.

Desconexión digital

Resulta interesante en este punto, incluir el aporte de Reche Tello (2019), quien hace un recorrido del concepto de desconexión digital, y declara que los primeros antecedentes se deben situar en el clásico derecho al descanso de principios del siglo XX. Para ella, la desconexión digital es la reinterpretación de una de las primeras reivindicaciones laborales, que “en su evolución conecta con un derecho fundamental propio de los nuevos tiempos, el derecho a conciliar la vida personal y familiar con la vida profesional” (Reche Tello, 2019, p. 34).

El derecho a la desconexión digital se incluyó en la ley n° 27.555, “Régimen Legal del Contrato de teletrabajo”. Delfino (2020) argumenta que este derecho tiene como objetivo principal, limitar el trabajo dentro de los horarios y en la cantidad de horas que fueron acordadas. De esta manera, afirma la autora, se intenta restablecer las fronteras y los límites entre el mundo del trabajo y la vida. Constituye una protección legal ante la disponibilidad temporal o “teledisponibilidad” asociada a esta modalidad (Delfino, 2020).

La desconexión se plantea en una doble dirección: actúa como un derecho hacia los trabajadores en tanto el empleador no podrá exigir la realización de tareas fuera de la jornada laboral y actúa, también, como una obligación para el empleador, quien no podrá remitir comunicaciones fuera de los horarios pautados. (Delfino, 2020, p. 221)

Mediante la desconexión digital, como su propio nombre trasluce, se trata de compaginar debidamente el buen uso de las nuevas tecnologías digitales con el respeto al descanso (Pérez Amorós, 2020).

Fernández Prol (2021) señala que las TIC han creado una nueva forma de dependencia telemática que va más allá de la presencia física del trabajador en la empresa, invadiendo sus periodos de descanso diario, semanal y sus vacaciones. La autora sostiene que en lugar de ser una herramienta que facilita la conciliación, las TIC se convierten en una barrera para equilibrar las responsabilidades laborales, de cuidado y personales.

Las nuevas tecnologías si bien facilitan el trabajo y benefician la productividad y eficiencia, modifican también los parámetros tradicionales del tiempo de trabajo, promoviendo la autogestión y la realización del trabajo en cualquier horario, por la facilidad de localización y de conexión permanente (Serrano Argüeso, 2019).

Echevarría Druet (2023) considera que la desconexión digital ayuda a reforzar el cumplimiento de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, asegurando de esta manera que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones laborales.

Conforme a este derecho, el trabajador fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, no está obligado a responder a llamadas, correos electrónicos corporativos, ni mensajes de texto (Trujillo Pons, 2021).

Se desea subrayar que no debería recaer sólo sobre el trabajador la carga de no conectarse (Trigueros y Olmo, 2021). Las empresas deberían tener su responsabilidad en este tema, por ejemplo, no enviando mensajes o correos electrónicos a los trabajadores, fuera del horario laboral.

El derecho a la desconexión, implica una protección de descanso señalado por la ley laboral y al no garantizarse, podría generar afectaciones a la salud mental de los trabajadores (Igirio Orozco et al. 2022).

Por eso es tan importante garantizar este derecho, ya que si no hay límites claros en los horarios de trabajo y de ocio, se corre el riesgo de que se rompan las fronteras entre la familia y el trabajo, lo que implica una invasión de la vida privada de la persona dedicada al home office. En este sentido, se puede decir con Requena Montes (2020), que el derecho a la desconexión digital se sostiene sobre la base de varios derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la intimidad.

Pero la desconexión, no sólo es necesaria para separar el trabajo del ocio, sino también para evitar la conexión permanente, que puede afectar la salud mental del trabajador, al estar constantemente disponible y recibiendo mensajes y mails por parte del empleador. Esto hace que el trabajador esté a merced todo el tiempo, también en días de descanso, teniendo que obedecer siempre al llamado para cumplir tareas del empleador (Mendoza Huillca, 2022). Este panorama de prolongación de la jornada (flexible e ilegal) favorece el “trabajo sin fin” (Pérez Amorós, 2020).

Algunos de los motivos que dificultan la desconexión son las llamadas de compañeros o de superiores, el sentimiento de culpa por desatender el trabajo, la necesidad de saber y estar actualizado durante el descanso o las vacaciones, contar con herramientas de comunicación (teléfonos, tablets, computadoras) que pueden no ser el mejor incentivo para favorecer la desconexión (Vallecillo Gámez, 2020).

Una cuestión a tener en cuenta, desarrollada por Sánchez Vásquez (2020), es que en el trabajo presencial es más factible determinar cuándo el trabajo se ha extendido más allá de su horario habitual y solicitar un pago por ello; sin embargo, en el trabajo desde casa es más complejo evidenciar estas situaciones si el mismo trabajador no las advierte. Afirma la autora que al no existir una forma de controlar la jornada óptima y al ser tan fácil establecer contacto por medios digitales, como el celular, no existe un control para el empleador que sobrepase estos límites.

Trujillo Pons (2021) destaca que es esencial la voluntad del trabajador respecto a no conectarse fuera de su jornada laboral, y que éste debe ser consciente de los riesgos laborales a los que puede enfrentarse

por no descansar y permanecer ininterrumpidamente conectado. Menciona algunos daños como consecuencia de esta falta de “desenganche”, como dolores de cuello y espalda, problemas en la vista y en la audición, alteraciones del sueño y cognitivas, a los que suma conductas sedentarias y de aislamiento, que pueden terminar generando dependencia y ansiedad. Por su parte, Serrano Argüeso (2019), agrega otros síntomas de la hiperconexión, basándose en un informe del entonces INSHT (Ahora Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST), y los mismos son irritabilidad, insomnio, desmotivación, mal humor, falta de energía, agotamiento mental, y menor rendimiento.

Como señala Álvarez Cuesta (2020), la desconexión digital es una herramienta que permite reconocer el derecho al descanso en un mundo hiperconectado, y potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Una de las consecuencias más habituales en la actualidad, de no respetar la desconexión digital, es el llamado tecnoestrés. A continuación, desarrollaremos de qué se trata.

Tecnoestrés

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido incrementando (Correa Carrasco et al., 2020), lo que ha impulsado un crecimiento de las investigaciones sobre el tema. Anteriormente, la prevención de riesgos laborales tenía en cuenta sólo los riesgos físicos del lugar de trabajo, y en la actualidad la atención se centra en los llamados factores psicosociales (Correa Carrasco et al., 2020).

Para estos autores, los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tienen capacidad para afectar al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador, y al desarrollo del trabajo. Sostienen que los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos: en el primer caso, facilitan el trabajo, el desarrollo de competencias personales e influyen en los niveles de satisfacción y rendimiento; sin embargo, cuando estas condiciones no son adecuadas provocan respuestas de estrés, siendo éstos negativos. El daño que proviene de estos factores psicosociales se denomina riesgo psicosocial (Correa Carrasco et al., 2020).

Para Sierra Hernaiz (2020), los riesgos psicosociales son producidos tanto por la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa, como también por las relaciones entre los trabajadores y su entorno social, es decir, sus compañeros de trabajo, los clientes o usuarios de los servicios de la empresa.

Sierra Hernaiz (2020) deduce de lo anterior, que el concepto de riesgo psicosocial está compuesto por elementos objetivos, vinculados a la organización, contenido y realización de la tarea, y por elementos subjetivos, como las capacidades, necesidades, y situación personal del trabajador.

Nos enfocaremos en uno de estos riesgos psicosociales, cada vez más prevalente en las modalidades laborales que emplean la tecnología, esto es, el tecnoestrés. Craig Brod es el primero que utiliza este término, en 1984 (Villavicencio-Ayub et al., 2020), un psiquiatra estadounidense. Se define como un

estado psicológico negativo causado por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías de manera saludable; es el resultado de un desajuste entre las demandas y los recursos disponibles relacionados con el uso de las TIC y se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC y la presencia de ansiedad o síntomas afectivos (Salanova, 2003; citado en Rodríguez-Vásquez et al., 2021).

Es una de las consecuencias de los intentos y luchas de un individuo por lidiar con las Tecnologías de la Información y la Comunicación en constante evolución (Nimrod, 2017; citado en Cuervo-Carabel et al., 2018).

El tecnoestrés es un fenómeno que afecta negativamente a las personas a diferentes niveles: cognitivo, afectivo, conductual y fisiológico (Cuervo-Carabel et al. 2020). Días et al. (2008), citados en Carrasco Ascencio (2021), aseguran que se caracteriza por: pensamientos negativos sobre sus propias capacidades y habilidades en el uso de TIC; síntomas afectivos o ansiedad debido al alto nivel de activación psicofisiológica del organismo y actitudes negativas hacia las TIC.

Se trata de un tipo de estrés específico provocado por la fuerte dependencia de los trabajadores hacia las nuevas tecnologías, el miedo de que éstas fallen, un estado de sobre estimulación y el ímpetu de estar conectado todo el día (Rey-Merchán et al., 2021). A esto se suma la imparable carga laboral que tienen los trabajadores (Rodrigues, 2020; citado en Mendoza Huillca, 2022).

Vivas-Manrique et al. (2022) enumeran algunas de las consecuencias físicas que puede provocar el tecnoestrés: dolores de cabeza y musculares, dificultades para conciliar el sueño, sensación de agobio, fatiga crónica por el desempeño de largas jornadas que generan posturas prolongadas, y afectaciones musculoesqueléticas. Se producen además trastornos gastrointestinales, aislamiento social, dificultad para concentrarse, irritabilidad y si el problema se cronifica, puede llegar a desarrollar un síndrome de burnout (Salanova et al. 2006; citado en González-Menéndez et al., 2019). Villavicencio-Ayub et al. (2020), retomando a Brooks (2015) agregan sobrecarga mental, dificultad para recordar, pensar con claridad y descansar, y menor percepción de felicidad.

Araya-Guzmán et al. (2021), consideran a Ragu-Nathan, et al. (2008) para señalar que existen Creadores de Tecnoestrés (son los factores que crean tecnoestrés en la organización) e Inhibidores del Tecnoestrés (mecanismos organizativos que tienen el potencial de reducir los efectos del tecnoestrés).

Cuervo-Carabel et al. (2020) sostienen, citando a Fuglseth y Sorebo (2014), que los principales creadores del tecnoestrés son: la sobrecarga de información y de trabajo, la presión por estar en constante disponibilidad, la cantidad y el contenido de las interrupciones asociadas a las TIC, el desequilibrio entre las demandas externas y las capacidades internas, la dependencia tecnológica, la falta de capacitación. Macías García (2019) incluye como estresores externos: infracarga de trabajo (cuando es tan bajo que no se mantiene un mínimo nivel de activación en el trabajador); repetitividad (las tareas a realizar son monótonas y rutinarias); ambigüedad de rol (el trabajador no tiene suficiente información sobre su rol laboral y organizacional); relaciones personales (problemática con las relaciones que se establecen en el trabajo, tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo); inseguridad en el trabajo (incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo); falta de participación (la empresa no facilita a

los trabajadores la iniciativa, la toma de decisiones, sobre su propia tarea o en otros aspectos del ámbito laboral); control (existe una estricta supervisión por parte de los superiores); entre otros.

Algunos inhibidores son: provisión de apoyo técnico, acercamiento de las TIC a los trabajadores y fomento de la participación de los trabajadores en los procesos relacionados con las TIC (Ragu-Nathan et al., 2008; citado en Cuervo-Carabel et al., 2018).

Villavicencio-Ayub et al. (2020) incluyen en su investigación tres experiencias distintas del tecnoestrés, desarrolladas por Salanova et al. (2007), que son: la tecnoansiedad, la tecnofatiga y la tecnoadicción. Y así lo explican:

- Tecnoansiedad: La persona siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías y pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TIC.
- Tecnofatiga: Se tienen sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo, debido al uso de tecnologías.
- Tecnoadicción: Hay una incontrolable compulsión a utilizar las TIC en “todo momento y lugar”, y durante largos períodos de tiempo.

(Salanova et al., 2007; en Villavicencio-Ayub et al., 2020)

En cuanto a las causas del tecnoestrés, es importante destacar, como sostienen Quiroz González et al. (2020), que hay que tener en cuenta tanto aspectos individuales como cambios laborales y aspectos organizacionales. Dichos autores lo explican de la siguiente manera:

1) Aspectos individuales:

- a) Experiencia previa y actitudes hacia las TICs: Si por ejemplo, se perciben como complejas, se valorará la demanda tecnológica como excesiva frente a las capacidades del usuario, generando tensión psicológica.
- b) Características de personalidad y sociodemográficas: Los autores ejemplifican que no es lo mismo trabajar con TICs para personas adaptables que para personas más resistentes. Y en cuanto a condiciones sociodemográficas, citando a Ragu-Nathan et al. (2008), sostienen que los hombres experimentan más tecnoestrés que las mujeres y que éste disminuye con la edad y la educación.
- c) Creencias de autoeficacia hacia la tecnología: tomando como referencia a Salanova (2003), alegan que las creencias de eficacia tienen la posibilidad de amortiguar el estrés. Son un mecanismo de motivación para las personas.

2) Cambios laborales y aspectos organizacionales:

- a) Complejidad, incertidumbre e invasión de las TIC: los usuarios de la tecnología se ven enfrentados a nuevos contenidos, aplicaciones y actualizaciones a menudo imprevistas. Y al estar conectados en todo momento y lugar, durante el tiempo libre y de trabajo, a través de un teléfono o una computadora portátil, se puede producir el agotamiento tecnológico. Los autores afirman que la conectividad constante genera estrés porque implican mucho tiempo de conexión y el manejo ineficaz de flujos continuos de información de diferentes fuentes. Añaden además, citando a Tarafdar, et al. (2007), la posible extensión

de la jornada laboral y la incorporación en otros espacios de la vida, conduciendo al sujeto a una pérdida de productividad individual.

b) Estresores sociales: las personas perciben el entorno social en las redes como un factor estresante cuando son incapaces de controlar la información y la exposición a la interacción.

(Quiroz González et al., 2020).

Quiroz González et al. (2020) discuten asimismo las consecuencias del tecnoestrés, apoyándose en la investigación de Tarafdar et al. (2011):

- Sobrecarga de roles: el tecnoestrés puede hacer que las personas sientan que sus tareas son más complejas de lo que realmente son. Esto se debe a la necesidad de manejar múltiples tecnologías y plataformas que a menudo tienen funcionalidades avanzadas y requerimientos técnicos, lo que aumenta la dificultad percibida. Y además se pueden producir contradicciones de rol: las personas pueden enfrentar situaciones donde las expectativas de un rol (por ejemplo, ser un buen empleado) chocan con las expectativas de otro rol (por ejemplo, ser un buen padre o madre). Esto se manifiesta en extensión del tiempo de trabajo, conflictos entre trabajo y hogar, etc.
- Reducción de la satisfacción laboral: tienden a realizar evaluaciones negativas de sus trabajos.
- Baja motivación e innovación en las tareas: la sobrecarga tecnológica produce un procesamiento de información ineficaz, lo cual no deja tiempo al pensamiento creativo y la imaginación.
- Reducción de la productividad.
- Insatisfacción con el uso de la tecnología: La frustración en el uso de tecnologías a menudo se debe a la dificultad para discernir información útil en medio de una sobrecarga informativa, y a la naturaleza compleja de algunas aplicaciones que pueden ser abrumadoras e intimidantes. A esto se suma la preocupación por la pérdida de datos y bloqueos del sistema.
- Bajo nivel de compromiso: El tecnoestrés se asocia a un bajo compromiso de las personas con los objetivos y valores de la organización.

(Tarafdar et al., 2011; citado en Quiroz González et al., 2020).

Cardenas-Velasquez y Bracho-Paz (2020) examinan las dimensiones del tecnoestrés, tomando como base el Observatorio permanente de riesgos psicosociales, UGT (2008). Dichas dimensiones son: la afectiva (ansiedad, fatiga); actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología).

1) Dimensión Afectiva: la dimensión afectiva del tecnoestrés está relacionada, para estos autores, con las manifestaciones emocionales, originadas en la susceptibilidad de las personas ante los cambios del entorno, en este caso, digital. Esta dimensión puede oscilar entre ansiedad o fatiga.

a) Ansiedad: basándose en Salanova et al. (2004) se refieren al sentimiento de angustia y desasosiego generado por el uso de herramientas y sistemas tecnológicos. Los autores sostienen que la ansiedad se genera por el miedo a lo desconocido, ya que en la nueva sociedad de la información se generan cambios constantemente, lo que produciría una sensación de pérdida de control, factor altamente estresante.

b) Fatiga: explican que la fatiga asociada al tecnoestrés está relacionada con el agotamiento por la sobrecarga en el uso de equipos tecnológicos (citando a Salanova et al., 2004).

2) Dimensión Actitudinal: tomando a Salanova et al. (2004) expresan que esta dimensión se refiere a la existencia de una actitud escéptica frente a la tecnología. Desarrollan que cuando un trabajador es escéptico ante las nuevas tecnologías, duda acerca de sus beneficios, así como de la necesidad de su uso, negando su pertinencia en las labores diarias, generando una brecha tecnológica entre la empresa con sus trabajadores y de los trabajadores entre sí. Esto, para los autores, afecta el ambiente laboral, generando a su vez más estrés, originándose un círculo vicioso que traspasa las fronteras empresariales y afecta relaciones sociales e incluso familiares.

3) Dimensión Cognoscitiva: citan a Salanova et al. (2004) nuevamente, al explicar que la dimensión cognoscitiva del tecnoestrés se relaciona con el hecho de creerse eficiente o ineficiente en el uso de la tecnología. Para muchas personas, los esfuerzos constantes son insuficientes comparándolos con la rapidez de las innovaciones, produciéndose dudas sobre las propias capacidades y competencias en este ámbito.

(Cardenas-Velasquez y Bracho-Paz, 2020)

Por su parte, Rey-Merchán et al. (2021) desarrollan que existen tres factores psicosociales en relación al tecnoestrés, que influyen en los trabajadores, y lo explican de la siguiente manera:

- Síndrome de fatiga informativa: Este fenómeno, del inglés "Data smog", se refiere al exceso de información al que los trabajadores se ven expuestos cuando utilizan Internet. Puede afectar negativamente su rendimiento, ya que a menudo deben procesar y organizar grandes volúmenes de datos, lo que aumenta su nivel de estrés.
- Locura multitarea: Denominado en inglés "Multitasking Madness", los autores afirman que este aspecto psicosocial alude a trabajos que exigen la realización simultánea de varias tareas, lo cual tiende a reducir la eficiencia en cada una de ellas, incrementando el estrés y disminuyendo la sensación de control. Como consecuencia, pueden surgir problemas físicos como dolores de cabeza o estomacales. La mente humana no está diseñada para seguir el ritmo de una computadora en la ejecución de tareas múltiples, y diversos estudios han demostrado que trabajadores que deben hablar por teléfono mientras gestionan bases de datos, tienen dificultades para mantener la concentración por más de diez minutos.
- Problemas informáticos: También llamados "Computer hassles", este aspecto afecta a prácticamente todos los trabajadores que utilizan tecnologías de la información. Es una de las principales causas del tecnoestrés, y se manifiesta a través de problemas comunes como fallos en los dispositivos, la saturación de correos electrónicos, publicidad no deseada, virus y la pérdida de información.

(Rey-Merchán et al., 2021)

Para resumir, en este apartado desarrollamos los puntos que consideramos importantes a la hora de hablar de tecnoestrés. Su definición, creadores de tecnoestrés e inhibidores, sus causas (se tienen en cuenta los aspectos individuales de cada trabajador y los cambios laborales y aspectos de la

organización), consecuencias (sobrecarga de rol, baja motivación, reducción de la satisfacción, etcétera), dimensiones (afectiva: ansiedad y fatiga; actitudinal y cognoscitiva). Por último, hablamos de factores psicosociales que influyen en los trabajadores: síndrome de fatiga informativa, locura multitarea y problemas informáticos.

Capítulo V: Conclusiones

En relación con el objetivo general que se propuso esta investigación, es decir: *“Describir los efectos del home office en las relaciones interpersonales de los trabajadores que disponen de contratos temporales”*, podemos concluir que dichos trabajadores, además de enfrentar los conocidos riesgos físicos (como dolores de cabeza, de espalda, fatiga visual, etc.), y riesgos psicosociales (como tecnoestrés), pueden llegar a experimentar un deterioro de sus relaciones interpersonales, debido al tiempo prolongado que pasan conectados al trabajo, y aislamiento, por trabajar de forma individual. La falta de interacción presencial y de contacto directo con sus compañeros, puede llevar a una disminución significativa de la comunicación y la calidad de las conexiones entre colegas. Esto es particularmente relevante en el caso de los trabajadores con contratos temporales, quienes suelen tener un nivel de integración más limitado en el equipo de trabajo, dado que sus puestos no son permanentes y, en muchos casos, no llegan a establecer relaciones sólidas dentro de la organización. Dicha situación no sólo repercute su desempeño laboral, sino que también impacta negativamente en su salud mental, pudiendo dar lugar a síntomas de ansiedad, depresión, agotamiento, irritabilidad y altos niveles de estrés, afectando de manera considerable su calidad de vida. La acumulación de estos malestares psicológicos puede, a su vez, generar un ciclo negativo que refuerza el aislamiento, ya que los trabajadores que experimentan estos síntomas, pueden sentirse menos motivados para participar en actividades recreativas o de socialización, fuera del ámbito laboral.

En conjunto, estos efectos resaltan la importancia de adoptar estrategias organizacionales que favorezcan la integración de los trabajadores temporales y promuevan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en entornos de home office, lo cual contribuiría a mitigar las consecuencias negativas en su salud mental y bienestar general.

En cuanto al primer objetivo específico, a saber: *“Identificar los factores que facilitan o dificultan el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales efectivas en un entorno de home office”*, podemos señalar que los factores asociados a la modalidad de trabajo de home office que dificultan el mantenimiento de relaciones sociales, incluyen la ausencia de interacción cara a cara, que impide, en muchos casos, la construcción de una relación sólida y cercana entre colegas; la excesiva carga de trabajo que, al finalizar la jornada, deja a los empleados agotados y reacios a participar en actividades sociales; la disolución de los equipos de trabajo, ya que esta modalidad tiende a promover el trabajo individual en lugar de la colaboración grupal, afectando la cohesión del equipo; la dependencia de medios digitales para la comunicación, que pueden limitar las oportunidades para establecer relaciones interpersonales significativas, ya que las interacciones virtuales a menudo no permiten transmitir las emociones de manera efectiva. En este sentido, las videollamadas o los mensajes de texto no reemplazan de manera auténtica la riqueza de las interacciones en persona.

Una de las posibles soluciones a este problema de aislamiento social, tiene que ver, como plantea Menéndez Simarro (2023), con implementar el modelo de trabajo híbrido: significa alternar días de

trabajo desde el hogar, realizando home office, con días presenciales en el centro de trabajo, lo cual permite que los empleados mantengan el contacto directo con sus compañeros, reforzando los lazos interpersonales e impidiendo que los vínculos sociales se diluyan por completo. Esta modalidad híbrida podría ser un factor que facilite el establecimiento de relaciones interpersonales efectivas en un entorno de home office, al combinar la flexibilidad del trabajo remoto con las ventajas sociales de la interacción presencial.

Podría complementarse con la programación de reuniones periódicas, tanto formales como informales, en las que los miembros del equipo tengan la oportunidad de interactuar y fortalecer sus relaciones, además de resolver problemas de manera conjunta. También se podrían organizar actividades sociales entre los compañeros de trabajo para promover la interacción y el sentido de pertenencia. Estas actividades, preferentemente presenciales, pueden ayudar a consolidar los lazos entre colegas, sin embargo, en caso de que no sea posible realizarlas en persona, se sugiere organizar eventos virtuales para mantener el vínculo social con los compañeros, evitando así el aislamiento propio del home office y fomentando un ambiente de colaboración y apoyo en el equipo.

Continuamos con el segundo objetivo específico, esto es: *“Analizar cómo las características específicas de los contratos temporales, influyen en la dinámica de las relaciones interpersonales en el contexto del home office”*. Entre las características más relevantes de los contratos temporales se encuentran la naturaleza transitoria del empleo y la incertidumbre asociada a la estabilidad laboral, factores que intensifican los desafíos en el desarrollo de relaciones interpersonales. La naturaleza transitoria, es decir, la temporalidad, al marcar un límite en la duración del vínculo laboral, induce en los trabajadores una serie de preocupaciones y miedos respecto a la continuidad de su empleo, generando inseguridad sobre su futuro dentro de la organización. Esta constante incertidumbre sobre la posible renovación de sus contratos o, en el peor de los casos, la finalización abrupta de su relación laboral, suele tener un impacto profundo en el bienestar emocional de los trabajadores temporales. La sensación de precariedad contribuye al incremento del estrés y, a menudo, al aislamiento social, dado que estos empleados, al estar concentrados en la preocupación sobre su situación laboral, pueden carecer de motivación para participar activamente en actividades sociales y recreativas, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Esta falta de participación puede derivar en un distanciamiento con sus compañeros de trabajo, afectando su capacidad para construir vínculos sólidos y de confianza.

Asimismo, contar con contratos temporales puede dificultar la integración de los trabajadores y la construcción de relaciones sólidas con sus compañeros, además de disminuir su sentido de pertenencia, al percibir que ocupan un lugar inestable dentro de la organización. En el entorno de home office, donde la comunicación informal y los encuentros casuales son prácticamente inexistentes, esta problemática se intensifica. La falta de interacción diaria con sus compañeros y la ausencia de momentos de conexión espontánea, como los que se darían en un entorno presencial, pueden agravar el sentimiento de desconexión y aislamiento que experimentan los empleados con contratos temporales.

En algunos casos, la incertidumbre sobre la renovación de su contrato también puede llevar a los trabajadores temporales a optar por no involucrarse plenamente en las dinámicas del equipo ni participar activamente en las interacciones y colaboraciones de grupo. Este comportamiento puede ser una estrategia para protegerse emocionalmente en caso de una posible desvinculación, y también puede verse influenciado por la percepción de que su esfuerzo por integrarse en el equipo podría ser en vano. A largo plazo, esta actitud puede limitar tanto sus oportunidades de desarrollo dentro de la empresa como la posibilidad de establecer relaciones interpersonales significativas, afectando no sólo su bienestar emocional, sino también su rendimiento laboral y su experiencia en la organización.

El tercer objetivo específico que nos propusimos es: *“Desarrollar el impacto del tecnoestrés en los trabajadores de home office con contratos temporales”*. El tecnoestrés puede impactar de manera significativa en los trabajadores de varias formas:

- 1) Incertidumbre laboral: Como señalamos anteriormente, los trabajadores con contratos temporales pueden experimentar un aumento del estrés relacionado con el uso de las tecnologías digitales, debido a la incertidumbre sobre la continuidad de su empleo, la preocupación por la renovación del contrato y la presión para mantenerse constantemente conectados y disponibles.
- 2) Carga de trabajo y fatiga digital: La excesiva carga de trabajo y la constante exposición a herramientas digitales pueden contribuir a la fatiga digital, especialmente en un entorno de home office. Los trabajadores temporales, al sentir la presión por demostrar su productividad y valor, pueden enfrentar una mayor carga de tareas. Asimismo, el uso intensivo de correos electrónicos, videoconferencias y plataformas, puede llevar a un agotamiento mental y físico, exacerbando el tecnoestrés.
- 3) Dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal o familiar: La falta de separación clara entre el espacio laboral y personal puede dificultar el equilibrio entre trabajo y vida personal. Para los trabajadores temporales, esta dificultad puede intensificarse debido a la necesidad constante de demostrar su compromiso y productividad. La creencia de que estar disponible la mayor parte del día indica mayor dedicación a la empresa, puede llevar a un aumento del tecnoestrés y del agotamiento.
- 4) Desempeño: Los trabajadores con contratos temporales pueden sentir una presión adicional para demostrar su rendimiento debido a la naturaleza temporal de su empleo. El tecnoestrés derivado de la necesidad de realizar varias tareas a la vez, puede afectar su capacidad para desempeñarse de manera óptima.

Es decir, que el tecnoestrés en los trabajadores de home office con contratos temporales puede manifestarse a través de la incertidumbre laboral, excesiva carga de trabajo y fatiga digital, dificultades para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal, y presión adicional para el desempeño. Estas condiciones pueden afectar negativamente tanto el bienestar como la productividad de estos trabajadores.

Pero este riesgo psicosocial puede tener también consecuencias físicas en los trabajadores: dolores musculares y de cabeza, sensación de agobio, problemas para dormir, fatiga crónica por posturas prolongadas, afectaciones musculoesqueléticas, entre otros (Vivas-Manrique et al., 2022).

En otro orden de ideas y avanzando en el análisis de las diferencias entre el trabajo en la actualidad y el de hace unos años, resulta interesante destacar que hoy en día existe una imposibilidad para construir una identidad a partir de la profesión. Esto es debido al cambio frecuente de empleo a lo largo de la vida del trabajador, y la creciente prevalencia de trabajos temporales. Como consecuencia, estos empleos tienden a ser más precarios, inestables e inseguros, marcando una distancia y una diferencia con el trabajo años atrás, el cual era seguro, continuo, estable y a tiempo completo.

En el marco de los cambios en el empleo y la creciente temporalidad, surge un problema adicional: la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal. Esta cuestión se vuelve significativa en el contexto del home office, donde las fronteras entre trabajo y vida privada se difuminan. Al tratarse de trabajadores de home office, no experimentan un cambio de ambiente al iniciar su jornada laboral (exceptuando los casos que cuentan con un espacio exclusivo para el trabajo), lo que provoca una fusión entre las fronteras del trabajo y el ocio o descanso, y también entre el tiempo laboral y el tiempo de descanso, porque se desenvuelven en el mismo espacio físico. Estas fronteras se desdibujan hasta el punto de confundirse por completo.

En relación a esto, uno de los principales problemas a la hora de realizar home office, es la extensión del tiempo del trabajo, muchas veces sin llegar a percibirlo. Por esta razón la pregunta que nos hacemos es ¿hay realmente desconexión? A pesar de existir el derecho a la desconexión, pareciera que muchas veces al trabajador de home office, con toda la tecnología que tiene a su disposición, le resulta imposible desconectar del trabajo, por lo que, como mencionábamos anteriormente, se confunde no sólo el tiempo de ocio con el tiempo laboral, sino también su vida profesional con su vida personal y familiar. Al trabajar en el mismo lugar en el que vive, se desdibujan los tiempos y muchas veces se llega a trabajar el doble.

Si a este escenario se añade la precariedad de los contratos temporales, la capacidad para planificar un proyecto de vida estable puede verse afectada. Como consecuencia, muchos empleados, por temor a perder su trabajo, exceden los límites de la jornada laboral, sin considerar las repercusiones que esta sobrecarga puede tener sobre su salud.

Se crea así un círculo vicioso: el trabajador tiene un trabajo precario, inseguro e inestable, y al carecer de protecciones sociales, teme perderlo. Tal como sostienen diversos autores, es preferible mantener un empleo en condiciones desfavorables, que no tener ninguno. Por miedo a perder su puesto, los trabajadores aceptan las malas condiciones y desarrollan la falsa creencia de que trabajar más horas de las acordadas, demuestra un mayor compromiso con la empresa. Sin embargo, esta sobrecarga laboral genera situaciones de estrés, con consecuencias negativas tanto para la salud física como mental del trabajador, perpetuando el ciclo de precarización.

Con respecto a la desconexión digital, planteamos junto a Gutiérrez Colominas (2020), que resultaría conveniente que el derecho no sea optativo, sino más bien una obligación empresarial, que impida a los superiores ejercer el poder por medios digitales fuera de la jornada laboral, manteniendo comunicación con los trabajadores y asignándoles tareas extras; su incumplimiento debería ser controlado y sancionado por la autoridad pública. En lugar de hablarse de un derecho a la desconexión, debería ser una libertad del trabajador para conectarse o desconectarse, que pueda decidir voluntariamente (Megino Fernández y Lanzadera Arencibia, 2019).

Planteamos junto a Vivas-Manrique et al. (2022) que se deben establecer condiciones favorables de home office, que generen bienestar y calidad de vida laboral. En relación con el ámbito personal, los autores señalan que es necesario incorporar hábitos de vida saludable, organizar las rutinas, mantener vínculos sociales, y aprovechar el tiempo libre en actividades que sean diferentes al trabajo productivo. En el ámbito social, conviene acordar horarios para actividades de la casa y del trabajo, estableciendo así límites entre estas; establecer horarios laborales y respetarlos; y participar de actividades psicosociales y recreativas. Esto puede contribuir a separar los ámbitos familiar o personal, del laboral, que ya se encuentran entremezclados (Vivas-Manrique et al., 2022), y al distinguirlos, se respeta también el descanso, necesario para cuidar la salud tanto física como mental del trabajador. Este descanso es esencial para evitar el agotamiento y el estrés, y permite a las personas regresar al trabajo con una mente más despejada y una mayor capacidad para enfrentar desafíos. Además, un buen equilibrio entre la vida laboral y personal puede llevar a una mayor productividad y eficacia en la resolución de problemas, ya que el trabajador descansado es más eficiente y creativo.

Capítulo VI: Referencias bibliográficas

Temática:

- ADAMINI, M. y FERNÁNDEZ MASSI, M. (2022). *Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales*. Opinión Jurídica, 21(45), 125-152. <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6>
- ALÓS, R. (2019). *El empleo en España en un horizonte 2025*. Economía digital y políticas de empleo. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2019/205105/205105_Alos_El_empleo_en_Espana_en_un_horizonte_2025_def.pdf
- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2020). *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*. Lan Harremanak: Revista internacional de Relaciones Laborales, (43), 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>
- ALVAREZ RODRÍGUEZ, D. J. (2021). *Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/items/9a189ceb-56df-467f-91cd-b13c21bb6163>
- AQUIJE NIÑO DE GUZMÁN, C. P. (2018). *Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. Revista Palermo Business Review. Universidad de Palermo. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- ARANGO LOPERA, V. y PRECIADO ÁLVAREZ, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19*. Universidad EAFIT. Escuela de Derecho, Medellín. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/448aa24a-d65f-49aa-8e6d-9ad9c5628db3/content>
- ARIAS GALLEGOS, W. L.; LAZO MORA, J.; QUINTANA CUENTAS, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* Industrial data, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>
- ARRATEA, M. A. (2023). *El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales*. The Anáhuac journal, 23(2), 122-145. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.05>
- BAANANTE JARAMILLO, M. y CAMPOS UGAZ, D. (2019). *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?* Grupo de Análisis para el Desarrollo. <https://hdl.handle.net/20.500.12820/500>
- BALLESTEROS FALCÓN, Y. C. DEL ÁNGEL GAVIDIA, G. Y SAAVEDRA LUNA, P. X. (2022). *Relación de la dinámica familiar en personal docente de la Licenciatura en Fisioterapia tras el home office y su factor de riesgo ergonómico*. Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Enfermería. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/7825>
- BATTISTINI, O. R. (2018). *¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna?* Sociológica (México), 33(93), 281-318. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-01732018000100281&script=sci_arttext

- BENACH, J.; ALÒS, R. y JÓDAR, P. (2020). *La civilización del malestar: precarización del trabajo y efectos sociales y de salud*. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. 2020;(150): 23-43. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/59378>
- CAMAC, G. N., y FLORES, R. M. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública-Arequipa 2018*. Tesis. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32674>
- CARDENAS-VELASQUEZ, A. J. y BRACHO-PAZ, D. C. (2020). *El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo*. Cienciamatria, 6(1), 295-314. <https://mail.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/308>
- CARDONA GONZÁLEZ, J. A. (2020). *Vivencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo de emprendedores de la ciudad de Medellín*. (Trabajo de grado). Universidad EAFIT, facultad de psicología, Medellín. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16316/JavierAndres_CardonaGonzalez_2020.pdf;jsessionid=7C4E988DCD2EF62356C24F5DE0BEA0F8?sequence=2
- CARRASCO ASCENCIO, E. A. (2021). *Medición de la relación del tecnoestrés y sus factores sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en Oriencoop para evaluar los efectos de la virtualización completa de la empresa*. Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Instituto de Innovación Basado en Ciencia. <http://dspace.utalca.cl/handle/1950/12528>
- CHULLUNCUY, J. C. y DÁVILA, R. T. F. (2020). *Las nuevas formas laborales en la economía del precariado. El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo*. Pluriversidad, (5), 79-101. <https://doi.org/10.31381/pluriversidad.v0i5.3208>
- CORREA CARRASCO, M.; QUINTERO LIMA, M. G.; MOLINA NAVARRETE, C.; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.; OLARTE ENCABO, S.; WILLIAMS JIMÉNEZ, I.; MUÑOZ RUIZ, A. B.; LEROUGE, L.; LÓPEZ NÚÑEZ, M. I. y LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*. (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10). Universidad Carlos III de Madrid. <http://hdl.handle.net/10016/29725>
- CORTÉS DÍAZ, G.; HENAO GODOY, N. y OSORIO LINERO, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Pontificia Universidad Javeriana; Facultad de Psicología. Bogotá, Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- CUERVO-CARABEL, T.; MENEGHEL, I., ORVIZ-MARTÍNEZ, N. y ARCE GARCÍA, S. (2020). *Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva*. Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna, 38(1), 21-30. <https://www.raco.cat/index.php/Aloma/article/view/371987>
- CUERVO-CARABEL, T.; ORVIZ-MARTÍNEZ, N.; ARCE GARCÍA, S. y FERNÁNDEZ SUÁREZ, I. (2018). *Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 21(1), 18-25. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n1/1578-2549-aprl-21-01-18.pdf>

- DELFINO, A. (2020). *La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo*. Temas y debates, (40), 215-224. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tede/n40s1/n40s1a22.pdf>
- DURÁN PENEDO, B. (2021). *La desconexión digital*. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (XXXI), 485-504. https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/10/duran_noticias_cielo_n9_2020.pdf
- ECHEVARRÍA DRUET, I. (2023). *El derecho a la desconexión digital del trabajador*. (Trabajo Final de Grado). Comillas, Universidad Pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/70946>
- ENACHE, N. (2023). *El teletrabajo y el trabajo en casa en la nueva realidad*. Noticias CIELO, (3), 1. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/03/enache_noticias_cielo_n3_2023.pdf
- ESTRADA, D. S. L., VERA, P. E. L., TABOADA, M. M. M., y JUÁREZ, R. S. (2020). *La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales*. Revista Latinoamericana de Difusión Científica, 2(3), 72-82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- FERNÁNDEZ PROL, F. (2021). *Tiempo de trabajo en contextos digitalizados: análisis de la experiencia española*. Boletín mexicano de derecho comparado, 54(162). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332021000300004&script=sci_arttext
- FUERTE POSADA, A. (2019). *El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral*. Equidad y Desarrollo, 1(33), 137-161. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss33/8/>
- GENOUD, M. A.; BROVEGLIO, G. y DE PILAR RAMOS, M. (2023). *¿Teletrabajadores o tele explotados? Implicaciones en las vivencias laborales y extralaborales en pandemia en Argentina*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 19(36). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v19i36.3968>
- GIRALDO CATAÑO, D. (2019). *Placer y sufrimiento en el trabajo: estudio de caso de un sujeto en entidad financiera* (Tesis Doctoral). Universidad de San Buenaventura. <https://core.ac.uk/download/pdf/232875342.pdf>
- GÓMEZ ROMERO, J. G. I.; VILLARREAL SOLÍS, F. M. y GARCÍA RUIZ, D. G. (2023). *La Satisfacción Laboral y Home Office: el Caso de los Colaboradores en Yazaki Componentes de México, en Durango*. Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis, 19(2), 114-130. <https://cienciasadmvastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/341>
- GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, E.; LÓPEZ-GONZÁLEZ, M.; GONZÁLEZ MENÉNDEZ, S.; GARCÍA GONZÁLEZ, G. y ÁLVAREZ BAYONA, T. (2020). *Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD*. Revista Española de Salud Pública, 93, e201908062. <https://www.scielosp.org/article/resp/2019.v93/e201908062/es/>
- GUTIERREZ COLOMINAS, D. (2020). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*. IDP: revista de Internet, derecho y política= revista d'Internet, dret i política, (31), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7400509>
- HAN, B. C. y CASTELLS, R. (2022). *Desconexión Digital. Como conciliar el tiempo de trabajo y la vida familiar en la época de la revolución 4.0*. <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/4513/Desconexi%C3%B3n%20Digital.%20Bill%20de%20Caledonia.pdf>

- HERNÁNDEZ GÓMEZ, A. I. (2020). *Una discusión crítica del trabajo y del trabajador contemporáneo*. Psicología Iberoamericana, 28 (1). <https://www.redalyc.org/journal/1339/133963198006/133963198006.pdf>
- HERRERA, J. (2021). *El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1063
- IGIRIO OROZCO, J. A.; MARCUCCI VARGAS, M. y ARISTIZÁBAL GÓMEZ, K. V. (2022) *Implementación del home office, un nuevo reto para el derecho laboral Colombiano*. Revista científica Dynamikos 3 (1). <https://teinco.edu.co/revistas-2-2/>
- JARAMILLO, M.; y CAMPOS, D. (2019). *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?* Grupo de Análisis para el Desarrollo. <https://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/500>
- JIMÉNEZ FIGUEROA, A. y BERRIOS RIQUELME, A. (2022). *Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile*. Revista de investigacion psicologica, (27), 95-108. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322022000100095&script=sci_arttext
- JUANTÁ GÜINAC, R. (2018). *Relaciones interpersonales y atención al usuario*. México: Universidad Rafael de Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Juanta-Rosaura.pdf>
- LA CRUZ, A. (2022). *Validación de la escala de factores psicosociales en el teletrabajo en trabajadores latinoamericanos*. Salud de los Trabajadores, 30(2), 93-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8961742>
- LANDINI, M. L.; HERRERO, S. G.; CASTILLA, A. M.; CROCCO, É. B.; RETAMAL, E. A. y BUIGUES, M. E. (2019). *Significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes según trayectorias laborales (San Juan, Argentina, 2018)*. RevIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 13(13), 227-245. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464016/553565464016.pdf>
- LLOSA, J.A.; MENÉNDEZ-ESPINA, S.; AGULLÓ-TOMÁS, E.; RODRÍGUEZ-SUÁREZ, J.; LASHERAS-DÍEZ, H. y SAIZ-VILLAR, R. (2019). *La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable*. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, 80, 82-97. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jallosa.pdf>
- LÓPEZ AHUMADA, J. E. (2020). *Crisis del trabajo, innovación tecnológica y cambios en el empleo: Un futuro del trabajo más incierto*. Revista Temas Socio-Jurídicos, 40(79), 110-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>
- MACÍAS GARCÍA, M. D. C. (2019). *El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/813

- MADARIAGA, J.; BUENADICHA, C.; MOLINA, E. y ERNST, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?* (Vol. 718). CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires. <https://books.google.es>
- MAGNAVITA, N.; TRIPEPI, G. y CHIORRI, C. (2021). *Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being*. Int. J. Environ. Res. Public Health 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- MARÍN MALO, M. (2019). *El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales*. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social (148), 161-187. <https://hdl.handle.net/2454/40626>
- MARTÍNEZ VALDEZ, R. I.; SEGOVIA ROMO, A. y PÉREZ MARTÍNEZ, K. S. (2021). *El impacto del home office y el balance de vida y trabajo en la retención de personal de la Generación Y durante el Covid-19*. Vinculatégica EFAN, 7(2), 113-124. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/88>
- MARTÍN ARTELES, A. (2018). *Presentación: Presente y futuro del trabajo*. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 5, 9-11. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.60>
- MEDINA VERA, C. M. (2019). *Análisis de la evolución y situación actual del mercado laboral español*. (Trabajo de Fin de Grado). Universidad De Almería. https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/8047/TFG_MEDINA%20VERA,%20CRISTIAN%20MICHAEL.pdf?sequence=1
- MENDOZA HUILLCA, J. S. (2022). *El trabajo remoto, la desconexión digital y el tecno estrés*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 1141-1150. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2649
- MENÉNDEZ SIMARRO, M. (2023). *El futuro del trabajo: Teletrabajo y Aislamiento Social*. (Trabajo de Fin de Grado). Universidad Pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/73525>
- NEFFA, J. C. (2019). *Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo*. Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT), (11), 65-104. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1541>
- NEFFA, J. C. (2018). *Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo*. En PÉREZ, P. y LÓPEZ, E. (Coords). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones; 69). <https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/120>
- OAKMAN, J.; KINSMAN, N.; STUCKEY, R. et al. (2020). *A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?* BMC Public Health 20, 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- PEDRAZA BENÍTEZ, J. P.; HIGUITA LÓPEZ, D. (2019). *Malestar en el trabajo: una mirada a contadores públicos en farmacéuticas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 27(2), 67-82. <https://doi.org/10.18359/rfce.3444>
- PERALTA BELTRÁN, A. R.; BILOUS, A., FLORES RAMOS, C. R. y BOMBÓN ESCOBAR, C. F. (2020). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. RECIMUNDO: Revista

- Científica de la Investigación y el Conocimiento, 4(1), 326-335.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>
- PÉREZ AMORÓS, F. (2020). *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*. Revista Ius, 14(45), 257-275. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472020000100257&script=sci_arttext
 - PÉREZ CAMPOS, A. I. (2019). *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?* Anuario jurídico y económico escurialense, (52), 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
 - PÉREZ CAMPOS, A. I. (2021). *Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 9, número 1. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962
 - PÉREZ, J. B. y FALÓTICO, A. J. A. (2019). *Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial?* Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 737-768. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499008/29060499008.pdf>
 - PÉREZ MARTIRENA, S. (2021). *Pandemia, precarización y trabajadores de plataformas digitales: apuntes para pensar nuestro presente*. In XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-074/158.pdf>
 - PÉREZ, P. y LÓPEZ, E. (Coords). (2018). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones; 69). <https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/120>
 - PORRAS VELÁSQUEZ, N. R (2017) Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad & Desarrollo (29, suplemento), 161-178. <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
 - QUIROZ GONZÁLEZ, E.; RUIZ, B., y CABALLERO, G. (2020). Guía para la gestión del tecnoestrés. Colegio Colombiano de Psicólogos. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/09/GUIAPARALAGESTIONDELTECNOESTRES-1.pdf>
 - RAMÍREZ SÁNCHEZ, L. A., ZAMORA QUIROGA, M. N. y RAMÍREZ MEJÍA, L. M. (2021). *Agotamiento emocional, trabajo en casa y teletrabajo*. Tesis Doctoral. Universidad Santo Tomás. Facultad de Psicología. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/34458>
 - RECHE TELLO, N. (2019). *La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (3), 31-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7191278>
 - REQUENA MONTES, O. (2020). *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 10(2), 541-560. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5076>
 - REY-MERCHÁN, M. C.; VARGAS-JIMENA, J. M. y LÓPEZ-ARQUILLOS, A. (2021). *Tecnoestrés como riesgo psicosocial en las relaciones laborales*. TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, 39, 4-13. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v39i.4883>
 - REYNA GARCÍA, V. H. (2018). *Ulrich Beck y el malestar del trabajo*. Sociológica (México) Vol 33, N° 95, 93-124. <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n95/2007-8358-soc-33-95-93.pdf>

- RIMBAU-GILABERT, E. (2019). *Digitalización y bienestar de los trabajadores*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (2). <https://www.researchgate.net>
- RODRÍGUEZ, E. R. (2019). *La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (146), 121-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959610>
- RODRÍGUEZ GARCÍA, O. (2020). *Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office*. Revista Latinoamericana de Investigación Social, 3(3), 94-99. <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2834>
- RODRÍGUEZ PÉREZ, M. A. (2020) *Configuración de las relaciones laborales en el sector servicios a partir del uso de plataformas digitales. Caso Uber en la Ciudad de Puebla: nuevas formas de precarización*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/9720>.
- RODRÍGUEZ-VÁSQUEZ, D. J.; TOTOLHUA-REYES, B. A.; DOMÍNGUEZ-TORRES, L.; ROJAS-SOLÍS, J. L. y LA ROSA-DÍAZ, D. (2021). *Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19*. Enseñanza en Investigación en Psicología, 3(2), 225-237. <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/72.pdf>
- RONCAL VATTUONE, X. (2021). *Teletrabajo y capitalismo de vigilancia*. Telos, 23(1), 177-188. <https://www.redalyc.org/journal/993/99365404014/99365404014.pdf>
- RUIZ TORRES, P. (2019). *Profesionales, directivas y riesgos psicosociales: efectos de la era digital y de la falta de corresponsabilidad real y la autoexigencia en el trabajo*. Noticias Cielo, 9(3). https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/10/ruiz_noticias_cielo_n9_2019.pdf
- SALAZAR, C. (2019). *El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo*. (Tesis Doctoral). Universitat Oberta de Catalunya. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/103666>
- SÁNCHEZ ANGULO, D. T. (2023). *La interacción Trabajo-Familia y el Work Engagement en un grupo de trabajadores Home Office de Lima Metropolitana*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26043>
- SÁNCHEZ VÁSQUEZ, R. J. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto*. (Tesis). Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8056>
- SERRANO ARGÜESO, M. (2019). *Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral*. IUS Labor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, n°2. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/361269/455987>
- SIERRA HERNAIZ, E. (2021). *Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo*. Foro: Revista de Derecho, (35), 7-26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- SUAREZ, A. F. (2019). *Repercusiones psicosociales y sufrimiento psíquico en los trabajadores de call centers de la hipermodernidad*. (Trabajo Final de Grado). Universidad de la República Uruguay, Facultad de Psicología. <https://sifp.psico.edu.uy/repercusiones-psicosociales-y-sufrimiento-ps%C3%ADquico-en-los-trabajadores-de-call-centers-de-la>

- TALÉNS VISCONTI, E. E. (2019). *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*. Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, (17), 150-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>
- TOMASINA, F. y PISANI, A. (2022). *Pros y contras del Teletrabajo en la Salud Física y Mental de la Población General Trabajadora: una Revisión Narrativa Exploratoria*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(2), 147-161. doi: <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- TRIGUEROS, C. S. y OLMO, A. F. (2021). *En torno a la “desconexión digital”*. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/974
- TRIONFETTI, M. C.; BINGEN, A. y MARTÍNEZ, E. (2019). *Estudio del impacto de las nuevas formas de trabajo sobre la salud de los trabajadores*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (2). <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/361270>
- TRUJILLO PONS, F. (2021). *La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo*. Lan harremanak: Revista Internacional de Relaciones Laborales, (45), 257-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- ÚBEDA, M.; CABASÉS, M. Á. y PARDELL, A. (2018). *Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro*. Cuadernos de relaciones laborales, 38(1), 39. <https://repositori.udl.cat/server/api/core/bitstreams/6cb9a74f-1588-49b7-837a-4fe771e29121/content>
- VALDÉS CASTRO, E.; CASTILLO TABARES, R., y DURAN PERALTA, J. (2020). *Tecnologías de información y teletrabajo; su estado en Colombia*. Investigaciones en gestión empresarial, ambiental y competitividad. Editorial Universidad Santiago de Cali. <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/204/321/5084?inline=1>
- VALDEZ, R. I. M.; ROMO, A. S. y MARTÍNEZ, K. S. P. (2021). *El impacto del home office y el balance de vida y trabajo en la retención de personal de la Generación Y durante el Covid-19*. Vinculatégica EFAN, 7(2), 113-124. <https://vinculatategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/88>
- VALENCIA CEPEDA, M. C. (2021). *Del trabajo como certeza al trabajo incertidumbre*. Perspectivas Revista de Ciencias Sociales, 6(12), 451-467. <https://doi.org/10.35305/prcs.vi12.528>
- VALLECILLO Gámez, M. R. (2020). *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*. Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/836
- VESGA RODRÍGUEZ, J. J. (2019). *La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo*. Equidad y desarrollo, 1(33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- VILLAVICENCIO-AYUB, E.; IBARRA AGUILAR, D. G. y CALLEJA, N. (2020). *Tecnoestrés en población mexicana y su relación con variables sociodemográficas y laborales*. Psicogente, 23(44), 27-53. <https://doi.org/10.17081/psico.23.44.3473>
- VIVAS-MANRIQUE, S. D.; DUARTE ALARCÓN, C.; OCHOA MUÑOZ, A. F.; ORDÓÑEZ-HERNÁNDEZ, C. A.; LEAL MÁRQUEZ, D.; VILLOTA CASTILLO, A. M.; ROJAS PEÑA, O. M.; MARTÍNEZ ÁLVAREZ, L. A. y LÓPEZ LAVERDE, J. (2022). *Tecnoestrés y trabajo*

remoto: *aportes multidisciplinarios*. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://hdl.handle.net/10656/15290>

- ZABALA VILLALÓN, G. y VIDAL MOLINA, P. (2019). *El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena*. Polis (Santiago), 18(54), 268-293. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682019000300268

Metodológica

- DENZIN, N. K. y LINCOLN, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research. Third Edition*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. Introduction. The Discipline and Practice of Qualitative Research: pp. 1-18.
- GÓMEZ BASTAR, S. (2019). Metodología de la investigación. Red Tercer Milenio S.C. Estado de México. https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- GÓMEZ-LUNA, E.; FERNANDO-NAVAS, D.; APONTE-MAYOR, G.; y BETANCOURT-BUITRAGO, L. A. (2014). *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*. Dyna, 81(184), 158-163. <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- GUEVARA PATIÑO, R. (2016). *El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos?* Revista Folios, núm. 44 (pp. 165-179). Universidad Pedagógica Nacional Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345945922011>
- MEJÍA NAVARRETE, J. (2011). *Problemas centrales del análisis de datos cualitativos*. Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social, N° 1 (pp. 47-60). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275948>
- MERCADO, A. y LAYME, L. (2023). Enfoques de investigación. En Meleán Romero, R., Carhuancha Mendoza, I. (Eds.), (2023). *Estructuras mentales en la sistematización del conocimiento científico en ciencias sociales*. High Rate Consulting. <https://doi.org/10.38202/estructuras5>
- MONTERO, I. y LEÓN, O. (2002). *Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología*. En International Journal of Clinical and Health Psychology. Vol. 2 (3), (pp. 503-508). https://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf
- MORALES, O. (2003). *Fundamentos de la investigación documental y la monografía*. Manual para la elaboración y presentación de la monografía. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes, 20. <http://www.webdelprofesor.ula.ve/odontologia/oscarula/publicaciones/articulo18.pdf>
- UMBERTO, E. (2006). *Cómo se hace una tesis*. Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura. Barcelona, Editorial Gedisa, 5. https://fhaycsvirtual.uader.edu.ar/pluginfile.php/158525/mod_label/intro/umberto_eco.pdf
- USECHE, M.C; ARTIGAS, W.; QUEIPO, B; Y PEROZO, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de La Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/>

- RODRIGUEZ, M.L (2013). *Acerca de la investigación bibliográfica y documental*. En Guía de Tesis.
<https://guiadetesis.wordpress.com/2013/08/19/acerca-de-la-investigacion-bibliografica-y-documental/>