

Modelo de trabajo híbrido y su influencia en el estrés laboral y síndrome de burnout

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Trabajo Final de Máster

Curso 2023-2024, 2º Semestre

Yone Ullate Casajús

yullate@uoc.edu

Tutor: Dr. Cristian Salazar Concha

ÍNDICE

ÍNDICE	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. JUSTIFICACIÓN	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. TELETRABAJO/MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO	8
2.2. ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT	10
2.3. RELACIÓN DE TELETRABAJO CON ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT 11	
3. MARCO PRÁCTICO	14
3.1. OBJETIVOS	14
3.2. HIPÓTESIS	14
3.3. METODOLOGÍA	15
3.3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	15
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	15
3.3.3. PARTICIPANTES/MUESTRA	18
3.3.4. PROCEDIMIENTO	20
3.4. RESULTADOS	21
3.4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	21
3.4.2. ANÁLISIS DE VARIANZA	26
3.4.3. CORRELACIONES BIVARIADAS.....	29
4. DISCUSIÓN	31
5. CONCLUSIONES	36
5.1. LIMITACIONES	38
5.2. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	38
5.3. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS	39
6. BIBLIOGRAFÍA	40
7. ANEXOS	46

RESUMEN

El presente trabajo de fin de máster explora la relación entre el teletrabajo y el modelo de trabajo híbrido con el estrés laboral y el síndrome de Burnout. En el contexto actual, caracterizado por una adopción creciente de estas modalidades laborales debido a la pandemia de COVID-19, se hace necesario analizar cómo estas formas de trabajo influyen en la salud mental y el bienestar de los empleados. A través de un enfoque teórico y empírico, se investigan los factores que pueden mitigar o agravar estos problemas. La revisión de la literatura revela que, aunque el teletrabajo ofrece ventajas como la flexibilidad horaria y la reducción de tiempos de desplazamiento, también presenta desafíos significativos, tales como el aislamiento social y la dificultad para desconectar del entorno laboral, lo que puede aumentar los niveles de estrés y burnout. El estudio empírico se realiza mediante una metodología cuantitativa, empleando instrumentos estandarizados para medir el estrés y el burnout en una muestra de 103 empleados que practican el teletrabajo y el modelo híbrido. Los resultados indican que una mayor autonomía y mejor ajuste al teletrabajo se asocian con menor burnout. En cambio, mayor interdependencia y aislamiento profesional se relacionan con mayor burnout. Además, mayor aislamiento profesional está asociado con menor autonomía, y mejor ajuste al teletrabajo está relacionado con menor aislamiento profesional y mayor autonomía. Sin embargo, también se identificaron factores moderadores como la flexibilidad laboral y el apoyo organizacional, que parecen mitigar los efectos negativos del teletrabajo sobre el bienestar psicológico de los empleados.

Palabras clave: Modelo de trabajo híbrido, teletrabajo, Burnout, estrés laboral.

ABSTRACT

This master's thesis explores the relationship between teleworking and the hybrid work model with work-related stress and burnout syndrome. In the current context, characterized by a growing adoption of these work modalities due to the COVID-19 pandemic, it is necessary to analyze how these ways of working influence the mental health and well-being of employees. Through a theoretical and empirical approach, the factors that can mitigate or aggravate these problems are investigated. The literature review reveals that, although teleworking offers advantages such as flexible hours and reduced travel times, it also presents significant challenges, such as social isolation and difficulty in disconnecting from the work environment, which can increase stress and burnout levels. The empirical study is carried out using a quantitative methodology, using standardized instruments to measure stress and burnout in a sample of 103 employees who practice teleworking and the hybrid model. The results indicate that greater autonomy and better adjustment to teleworking are associated with less burnout. On the other hand, greater interdependence and professional isolation are related to greater burnout. In addition, greater professional isolation is associated with less autonomy, and better adjustment to teleworking is related to less professional isolation and greater autonomy. However, moderating factors such as work flexibility and organizational support were also identified, which seem to mitigate the negative effects of teleworking on the psychological well-being of employees.

Keywords: Hybrid work model, teleworking, Burnout, work stress.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el teletrabajo y los modelos de trabajo híbrido han experimentado un notable incremento, impulsado principalmente por el avance de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y, más recientemente, por la pandemia de COVID-19 (Carillo et al., 2020). Esta transformación ha generado un cambio significativo en la manera en que las organizaciones operan y en cómo los empleados perciben y gestionan su entorno laboral. El teletrabajo, definido como el desempeño de tareas laborales desde un lugar distinto a la oficina central utilizando las redes de telecomunicaciones (Real Academia Española, 2020), ha ofrecido ventajas evidentes como la reducción de tiempos de desplazamiento y una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo.

Sin embargo, este cambio también ha traído consigo desafíos importantes, especialmente en términos de la salud mental de los empleados. La adaptación a un entorno de trabajo remoto o híbrido puede conllevar una serie de estresores que afectan negativamente el bienestar laboral (González-Palma & Alarcón-Chávez, 2021). El estrés laboral, caracterizado por síntomas de nerviosismo, tensión, y problemas de concentración, y el síndrome de burnout, definido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Llagua-Arévalo & Gamboa-Salinas, 2023), son problemas emergentes en el contexto del teletrabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) y otras investigaciones han resaltado que, aunque el teletrabajo puede mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional, también puede generar sensaciones de aislamiento y dificultades para desconectar del trabajo, exacerbando así los niveles de estrés y burnout (Quiroga Cadavid et al., 2023). Estudios previos han indicado que, mientras algunos empleados experimentan una mayor satisfacción laboral debido a la flexibilidad del teletrabajo, otros enfrentan un incremento en la carga de trabajo y una disminución en el apoyo social, lo que contribuye al aumento del estrés y el burnout (Mariño Andrade, 2022; Chuco Aguilar, 2021).

Esta investigación tiene como objetivo explorar y analizar la relación entre el modelo de trabajo híbrido/teletrabajo y el estrés laboral y el síndrome de burnout. A través de un enfoque teórico y práctico, se pretende identificar los factores que pueden mitigar o agravar estos problemas en el contexto laboral actual. La comprensión de esta relación es crucial para el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno laboral en constante evolución.

Para abordar estos objetivos, el trabajo se estructura en varias secciones que incluyen una revisión detallada del teletrabajo y el modelo híbrido, una exploración del estrés laboral y el síndrome de

burnout, y un análisis de la interrelación entre estos elementos. Además, se presenta un marco práctico que incluye los objetivos, hipótesis, metodología, y los resultados de un estudio empírico que pretende proporcionar evidencias concretas sobre esta problemática.

En conclusión, este estudio no solo busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente sobre el teletrabajo y la salud laboral, sino también ofrecer recomendaciones prácticas para organizaciones y empleados que enfrenten los desafíos de los modelos de trabajo híbrido y remoto en el siglo XXI.

1.1. JUSTIFICACIÓN

El estudio de la relación entre el modelo de trabajo híbrido/teletrabajo y el estrés laboral y el síndrome de burnout es de vital importancia en el contexto actual debido a varios factores clave. Primero, la pandemia de COVID-19 aceleró significativamente la adopción del teletrabajo a nivel global, obligando a muchas organizaciones a adaptarse rápidamente a nuevas formas de operación. Este cambio repentino ha puesto de manifiesto tanto los beneficios como los desafíos del teletrabajo, especialmente en términos de la salud mental y el bienestar de los empleados (Carillo et al., 2020).

En segundo lugar, el estrés laboral y el síndrome de burnout son fenómenos que han cobrado relevancia en la investigación sobre salud ocupacional. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el burnout ha sido reconocido como un problema importante que afecta la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las organizaciones (Fernández et al., 2020). El estrés laboral, por su parte, es responsable de un alto porcentaje de las bajas laborales a nivel mundial, lo que subraya la necesidad de abordar este problema de manera efectiva (López, 2012).

La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender cómo las modalidades de trabajo remoto e híbrido influyen en el bienestar psicológico de los empleados. Aunque el teletrabajo ofrece ventajas como la flexibilidad horaria y la reducción del tiempo de desplazamiento, también puede provocar sentimientos de aislamiento, dificultades para desconectar del trabajo y conflictos entre la vida personal y laboral (Gálvez et al., 2011; Chuco Aguilar, 2021). Estos factores pueden contribuir al aumento del estrés y del burnout, afectando negativamente tanto al individuo como a la organización.

Además, es crucial identificar los factores que pueden mitigar los efectos negativos del teletrabajo y promover un entorno laboral saludable. Investigaciones previas han mostrado resultados mixtos sobre el impacto del teletrabajo en el estrés y el burnout, lo que sugiere que la experiencia de cada individuo puede variar significativamente dependiendo de diversos factores, como la capacidad

de autogestión, el apoyo organizacional y la infraestructura tecnológica disponible (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020; Mariño Andrade, 2022).

Este estudio también tiene una relevancia práctica significativa. Los resultados pueden proporcionar a las organizaciones información valiosa para desarrollar políticas y prácticas que optimicen el teletrabajo y reduzcan los riesgos psicosociales asociados. Esto incluye la implementación de estrategias para mejorar la comunicación, el apoyo emocional y la gestión del tiempo de los empleados (Santiago-Torner et al., 2023). Asimismo, los hallazgos pueden servir de guía para los empleados en la autogestión de su tiempo y en la búsqueda de un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal.

Tras lo expuesto, este trabajo busca contribuir a una mejor comprensión de los desafíos y oportunidades que presenta el teletrabajo, ofreciendo un análisis detallado de su relación con el estrés laboral y el síndrome de burnout. La investigación pretende proporcionar recomendaciones prácticas para mejorar el bienestar de los empleados y la eficiencia de las organizaciones en un entorno laboral cada vez más digitalizado y flexible.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. TELETRABAJO/MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

El teletrabajo se define como un trabajo que se realiza desde un lugar ajeno a la empresa física utilizando las redes de telecomunicación para realizar las tareas laborales requeridas (Real Academia Española, 2020). El teletrabajo se caracteriza por la organización de las tareas que por una modalidad específica de empleo o una nueva categoría profesional (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

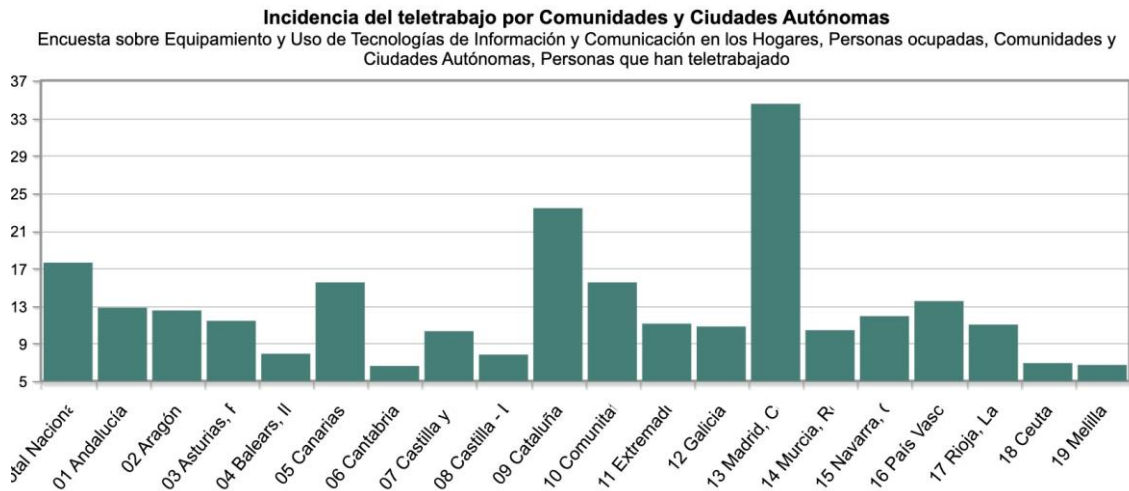
El marco jurídico español que regula el teletrabajo incluye varias normas importantes. En el artículo 13, se define el trabajo a distancia como aquel realizado predominantemente en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por él, como alternativa al trabajo presencial (Ley N° 3, 2012, artículo 6). Además, el artículo 34.8 detalla el procedimiento para la conciliación de la vida familiar y laboral, resaltando el trabajo a distancia como una opción para adaptar la jornada laboral (Real Decreto Ley N° 6, 2019, artículo 2.8).

Este modelo de trabajo remoto, conocido como teletrabajo, tuvo sus inicios en la década de los sesenta con Robert Wiener y el concepto de *teleworking*, pero no fue hasta 1976 que se introdujo el término *telecommuting* (Nilles et al., 1978). La idea original era trasladar el trabajo hacia los trabajadores en lugar de hacer que estos se desplacen a la oficina, como exponía este autor, lo que permitiría solucionar problemas de movilidad y reducir costos de energía para las empresas.

Esta síntesis sobre la historia del teletrabajo indica que esta forma de trabajo no surgió con la intención de facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral. Sin embargo, uno de los efectos posibles de la flexibilidad horaria es que permite una mayor libertad para autorregular el horario de trabajo, lo cual es ideal para equilibrar la vida personal y profesional (Nilles et al., 1978). Evidentemente, esta flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo requiere, entre otras cosas, un cambio en la cultura organizacional, donde la atención de la empresa se enfoque en los resultados en lugar del tiempo dedicado al trabajo (Gálvez et al., 2011).

El surgimiento del teletrabajo se debe a la transformación impulsada por la tecnología, la cual ha generado la necesidad de adaptar los comportamientos humanos en un mundo cada vez más globalizado, donde las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) juegan un papel crucial (Díaz, L., 2014). Esto ha complejizado el contacto físico entre las personas, según expone el autor, ya que las relaciones humanas se desarrollan cada vez más a través de medios digitales, haciendo menos necesaria la cercanía física.

Figura 1. Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La situación provocada por la declaración del estado de alarma debido a la pandemia de COVID-19 resultó en una transformación significativa en el ámbito laboral (Carillo et al., 2020). Uno de los cambios más notables según este autor fue la transición del trabajo presencial al teletrabajo para mantener la actividad económica y prevenir la propagación del virus.

Trabajar desde casa elimina la necesidad de viajar y reduce el contacto entre personas, lo que ayuda a controlar la propagación de este virus. Así, el teletrabajo se ha transformado en un recurso esencial (Roig y Pineda-Nebot, 2020). Durante el transcurso de la pandemia, se han desarrollado varios modelos de trabajo en función de las circunstancias y las directrices de salud de cada país. Uno de estos modelos es el teletrabajo, el cual puede adoptar formas híbridas o de trabajo desde casa (Tosca-Vidal, 2022).

Cabe destacar tras lo expuesto sobre el teletrabajo que este tiene varias modalidades. Este trabajo se centra concretamente en el modelo de trabajo híbrido. Se identifican dos tipos de teletrabajo: el permanente y el parcial (Montiel & Rivera, 2021). En el teletrabajo permanente, todas las actividades laborales se llevan a cabo fuera de las instalaciones del empleador, excepto cuando se requiere asistir ocasionalmente.

Por otro lado, según estos autores, en el teletrabajo parcial las actividades se realizan fuera de las instalaciones del empleador por un máximo de veinticuatro horas a la semana, y el resto del tiempo se debe trabajar en la oficina. Este segundo modelo se conoce como teletrabajo híbrido, ya que combina la modalidad presencial con la remota. Un estudio realizado por The Adecco Group (2020) señala que la necesidad de mantener el distanciamiento social y las restricciones

impuestas debido a la pandemia actuaron como el impulso necesario para confirmar que el modelo de trabajo híbrido se ha establecido de forma permanente.

2.2. ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

El estrés laboral es un tema recurrente en diversas áreas del sector laboral, dado que la sociedad moderna está llena de presiones y responsabilidades, con poco tiempo para desconectarse. Esto lleva a las personas a trabajar más para mejorar sus ingresos, superarse profesionalmente y cumplir objetivos, lo que genera altos niveles de estrés (González-Palma & Alarcón-Chávez, 2021). Este estrés se manifiesta en síntomas como nerviosismo, tensión, preocupación, falta de concentración, y problemas de salud física y mental, como explican estos autores.

El término estrés, cada vez más frecuente, se refiere a la tensión nerviosa y emocional causada por demandas laborales que no se ajustan a las capacidades del trabajador, y puede surgir por el trabajo en sí o por factores sociales y organizacionales (López, 2012). Según este autor, el estrés laboral es responsable del 50-60% de las bajas laborales a nivel mundial. El estrés laboral ha sido definido de diversas maneras.

Según un estudio realizado por varios autores, entre ellos Yeves (2023), los estresores relacionados con el rol dentro de una organización incluyen la ambigüedad de rol, el conflicto de rol y la sobrecarga de rol. La ambigüedad de rol ocurre cuando una persona no tiene claro cuáles son sus funciones y tareas debido a la falta de información o a su poca claridad. El conflicto de rol surge cuando hay incongruencia o incompatibilidad entre las demandas o exigencias laborales, ya sea entre ellas mismas o con el sistema de valores y creencias de la persona. Por último, la sobrecarga de rol se refiere tanto a la cantidad excesiva de trabajo (aspectos cuantitativos) como a la dificultad de las tareas (aspectos cualitativos) (Yeves et al., 2023).

En términos de estrés, el Burnout es una condición caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja satisfacción personal, que ocurre cuando una persona enfrenta una carga de trabajo crónicamente excesiva o un estrés laboral constante (Llagua-Arévalo & Gamboa-Salinas, 2023). El término "Burnout" fue acuñado por Freudenberger (1974) para describir el estado de fatiga y frustración resultante de demandas excesivas e irreales de recursos personales, especialmente observado entre los trabajadores de servicios humanos.

Aunque la OMS reconoce el síndrome del burnout como un factor de riesgo laboral y es diagnosticado por médicos y profesionales de la salud mental, este no aparece en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), ni en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los

Trastornos Mentales (DSM-IV), ni ha sido incluido en la última versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V) (Saborío Morales & Fernando Hidalgo Murillo, 2015).

El burnout afecta negativamente la salud de los trabajadores, manifestándose en agotamiento emocional y disminución de la eficacia profesional, lo que constituye un factor crítico (Fernández et al., 2020). Este fenómeno psicológico presenta tres tipos de síntomas: a) cognitivos, como la decepción profesional y la frustración; b) emocionales, que incluyen el desgaste emocional y la culpa; y c) actitudinales, relacionados con la indiferencia hacia la organización o los clientes (Barral et al., 2021). Según estos autores los síntomas más destacados del síndrome de burnout son el agotamiento emocional, la despersonalización, la incapacidad de comunicarse con compañeros y otros, y la pérdida de sentido tanto del trabajo como de la vida, lo que puede llevar a una crisis existencial.

2.3. RELACIÓN DE TELETRABAJO CON ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

Las organizaciones han adoptado el teletrabajo como una nueva normalidad debido a sus beneficios, como la reducción de costos de infraestructura y la flexibilidad para los empleados, que mejoran la productividad y facilitan la conciliación familiar (Quiroga Cadavid et al., 2023). Sin embargo, según exponen estos autores, la comunicación virtual puede generar sentimientos de soledad e intranquilidad, aunque es posible adaptarse a la convivencia en el ciberespacio.

El teletrabajo fue una medida efectiva para prevenir contagios de COVID-19, protegiendo a los empleados de riesgos biológicos. Sin embargo, la adaptación forzosa al teletrabajo generó problemas de estrés no previstos. El estrés surge cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, causado por cargas excesivas de trabajo, largas jornadas, y complicaciones en las relaciones laborales (Rojas-Solís et al., 2020).

Antes de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ya era una modalidad conocida y consensuada, generalmente vista como una oportunidad positiva tanto para los trabajadores como para los empleadores. Las organizaciones que regulan las relaciones laborales proporcionaban herramientas y guías para implementar el teletrabajo a través de acuerdos, por lo que los riesgos psicosociales no eran un foco principal de investigación (Mariño Andrade, 2022).

Mientras algunas personas consideran que el teletrabajo es beneficioso y reduce el estrés al proporcionar mayor flexibilidad, autoconfianza y un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, otros autores argumentan que el teletrabajo tiene efectos negativos y genera estrés debido a los conflictos laborales, la sobrecarga de demandas laborales y familiares, y el aislamiento social (Chuco Aguilar, 2021).

Al mismo tiempo que los factores que influyen en la satisfacción y el estrés también están relacionados con características personales y pueden variar diariamente por diversas circunstancias, la capacidad del teletrabajo para impactar positivamente en estos aspectos de la calidad de vida es indudable (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020).

En un mundo dinámico, donde se exige máxima productividad, se maneja una gran cantidad de información y se requieren altos conocimientos, cualquier acción que reduzca el impacto de este ritmo aporta significativamente a la calidad de vida. Así se demostró, según exponen los autores mencionados, que el teletrabajo mejora la calidad de vida al reducir el estrés y aumentar la satisfacción de los teletrabajadores en una universidad estatal de Costa Rica (Arce Espinoza & Rojas Sáurez, 2020).

Por otro lado, el teletrabajo presenta algunas desventajas, como el conflicto entre la vida familiar y laboral. Se afirma que el teletrabajo dificulta el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la familia, lo que puede causar estrés. Además, la reducción de las interacciones personales y la comunicación es otro aspecto importante a considerar (Chuco Aguilar, 2021). Asimismo, el estrés laboral surge de la tensión que experimentan los empleados cuando sus competencias y recursos no corresponden a las demandas laborales. Esta definición debe ser contextualizada en el marco del teletrabajo, que puede causar tecnoestrés, una forma creciente de estrés asociada al uso frecuente de las TIC.

El desarrollo de las TIC ha estado directamente relacionado con la creciente adopción del teletrabajo en cada vez más organizaciones. Sin embargo, la necesidad de aislamiento social durante la pandemia obligó a una migración masiva y obligatoria hacia esta modalidad, convirtiéndose en la única opción viable para mantener la productividad o realizar actividades laborales seguras (Mariño Andrade, 2022).

El agotamiento laboral y emocional surge cuando un trabajador no puede cumplir con todas las demandas de la organización (Santiago-Torner et al., 2023). Este deterioro puede ocurrir cuando los gerentes asocian el compromiso y la voluntad laboral con la extensión del horario de trabajo. Las investigaciones de estos autores muestran que la sobrecarga laboral, especialmente cuando es involuntaria, se relaciona con bajos niveles de satisfacción y afecta la salud emocional del empleado (Yeves et al., 2023).

El teletrabajo puede debilitar la capacidad emocional del empleado al dificultar la conciliación de una jornada laboral extendida con las demandas familiares (Santiago-Torner et al., 2023). Además, trabajar desde casa puede dificultar la recuperación emocional, ya que el entorno laboral y familiar se mezclan, impidiendo el distanciamiento emocional necesario. A largo plazo, esto puede llevar a una falta de energía y agotamiento emocional. Aunque el teletrabajo reduce gradualmente las barreras entre la vida laboral y familiar, su relación con el agotamiento no es lineal. Santiago-Torner y los demás autores de la investigación afirman que los factores como la capacidad de autogestión son cruciales para manejar el estrés laboral y evitar el agotamiento.

Tras lo expuesto, se podría decir que los principales efectos positivos del teletrabajo sobre el bienestar laboral incluyen una mayor productividad debido a la ausencia de interrupciones y un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales (Mariño Andrade et al., 2022). Por otro lado, según expone este autor, los efectos negativos incluyen problemas asociados con la falta de infraestructura tecnológica adecuada, la extensión de la jornada laboral, la sensación de falta de apoyo organizacional al realizar tareas complejas o nuevas, y la soledad por la falta de interacción con compañeros de trabajo.

3. MARCO PRÁCTICO

3.1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación entre el teletrabajo y el desarrollo de estrés laboral, así como la incidencia en el síndrome de burnout en los individuos involucrados.

Justificación: Necesidad de explorar cómo las dinámicas específicas del teletrabajo influyen en la salud mental y emocional de los empleados, particularmente en términos de estrés y síndrome de burnout.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Análisis del nivel de estrés: Examinar los factores externos e intrínsecos de la muestra relacionados con el teletrabajo que pueden contribuir al estrés laboral.
- Análisis de varianza (ANOVA): Determinar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés entre los participantes de la muestra mediante un análisis de varianza.
- Evaluación de síntomas del síndrome de Burnout: Indagar en la presencia de síntomas específicos del síndrome de burnout dentro de la muestra, evaluando indicadores como:
 - Agotamiento emocional
 - Despersonalización
 - Falta de realización personal
- Evaluación de prácticas de teletrabajo: Identificar patrones y tendencias en las modalidades de trabajo a distancia que podrían estar correlacionadas con el estrés y el síndrome de burnout.

3.2. HIPÓTESIS

H1: Los participantes optarían por continuar con un modelo de trabajo híbrido si se les diera a elegir.

H2: No existe relación significativa entre el género y el ajuste de teletrabajo.

H3: El aislamiento profesional influye negativamente en la interdependencia.

H4: El ajuste del teletrabajo afecta negativamente a la autonomía.

H5: La autonomía influye positivamente en el Burnout.

H6: Existe relación significativa entre la edad y el Burnout.

H7: No existe relación significativa entre la edad y el ajuste de teletrabajo.

3.3. METODOLOGÍA

3.3.1. TIPO DE ESTUDIO

Este estudio es no experimental, ya que se observa la situación o realidad tal como ocurre, sin realizar manipulaciones ni alterar el comportamiento de las variables. Se trata de un estudio transversal, ya que recolecta datos en un único momento, buscando entender la relación de dependencia entre variables en el año 2024. Su alcance es transversal causal, puesto que examina cómo una variable influye sobre otra. Además, es un estudio correlacional predictivo, que investiga cómo las variables parecen interactuar entre sí, de manera que un cambio en una variable proporciona una indicación de cómo cambia la otra.

El enfoque es cuantitativo, ya que se obtendrán datos numéricos a través de encuestas y se analizarán utilizando técnicas estadísticas inferenciales para comprender el comportamiento de la población. La muestra es por conveniencia y no probabilística, seleccionándose por su disponibilidad y accesibilidad para el investigador, según la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas para participar en la muestra, en un período de tiempo específico, o cualquier otra especificación práctica relevante.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Para la evaluación del síndrome de Burnout y la valoración de su severidad en el contexto de este estudio, se optó por emplear una versión adaptada personalmente del cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) (Salanova et al., 2000), siendo esta la versión

española adaptada del cuestionario original (Schaufeli et al., 1996). Del cuestionario original se seleccionaron específicamente seis preguntas, detalladas en la Tabla 1 dentro del apartado dedicado a la medición del Burnout.

Por otro lado, para evaluar la escala de ajuste al teletrabajo, se recurrió a una versión también adaptada personalmente del modelo propuesto por Carillo et al. (2020). Este modelo analiza aspectos como la autonomía, la interdependencia, el aislamiento y el ajuste al teletrabajo, cada uno de ellos acompañado por un conjunto de preguntas específicas (Carillo et al., 2020).

Para llevar a cabo esta evaluación, se diseñó un cuestionario utilizando Google Forms, en el cual se presentaron las adaptaciones de los cuestionarios mencionados anteriormente. Las respuestas se registraron en una escala de Likert, que iba desde el 1 (totalmente en desacuerdo) hasta el 7 (totalmente de acuerdo), ofreciendo así una amplia gama de opciones para expresar la percepción del encuestado respecto a cada ítem evaluado.

Tabla 1. *Variables de medida*

Variable		Pregunta
Autonomía (Carillo et al., 2020)	AT1	“Cuando teletrabajo tengo una gran autonomía para determinar cómo hago mi trabajo”
	AT2	“Cuando teletrabajo puedo decidir por mi cuenta cómo hacer mi trabajo”
	AT3	“Al tener un modelo de trabajo híbrido, tengo gran independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo”
Interdependencia (Carillo et al., 2020)	IT1	“Dependo de información y consejos de mis compañeros para completar mi trabajo”
	IT2	“Mi trabajo es individual, no tengo que trabajar en estrecha colaboración con mis compañeros de trabajo para hacer mi trabajo correctamente”
	IT3	“Para completar su trabajo, mis compañeros de trabajo me tienen que pedir información y asesoramiento”

Aislamiento profesional (Carillo et al., 2020)	AP1	“Con el modelo de trabajo híbrido, me siento excluido/a de las actividades y reuniones de la empresa”
	AP2	“Siento que pierdo oportunidades de promoción dentro de la empresa”
	AP3	“Echo de menos el contacto cara a cara con los compañeros de trabajo”
Ajuste de Teletrabajo (Carillo et al., 2020)	AJT1	“En general, estoy satisfecho con el modelo de trabajo híbrido”
	AJT2	“Si me dieran la opción de continuar con el trabajo híbrido o de volver a mi lugar de trabajo habitual, preferiría continuar con el modelo híbrido”
	AJT3	“Desde que empecé a trabajar de manera híbrida, he sido capaz de equilibrar mi trabajo y mi vida personal”
	AJT4	“Desde que empecé a trabajar de manera híbrida, mi productividad ha aumentado”
Burnout MBI – GS (Schaufeli et al., 1996)	B1	“Me siento emocionalmente agotado/a por el trabajo híbrido”
	B2	“Estoy “consumido/a” al final de un día de teletrabajo”
	B3	“Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo híbrido”
	B4	“Teletrabajar todo el día es una tensión para mí”
	B5	“Me siento “quemado/a” por el trabajo híbrido”
	B6	“He perdido entusiasmo por mi trabajo”

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se muestra en la tabla 2 la fiabilidad de cada variable utilizada en este estudio, utilizando el promedio de los ítems que las conforman, evaluada por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 2. *Estadísticas de fiabilidad de cada variable*

Si se descarta el elemento	
Alfa de Cronbach	
Promedio B	0.896
Promedio AT	0.891
Promedio IT	0.881
Promedio AP	0.879
Promedio AJT	0.907

Fuente: Elaboración propia

3.3.3. PARTICIPANTES/MUESTRA

En referencia a los participantes de este estudio, se trata de una muestra por conveniencia no probabilística, compuesta por personas desde 19 hasta 63 años que llevan un modelo de trabajo híbrido o han experimentado el teletrabajo en algún momento de su carrera profesional. Se trata de una muestra compuesta en total por 103 personas que participaron de manera voluntaria, en la que encontramos 65 mujeres (63,1%) y 38 hombres (36,9%). Además, se ha agrupado a la muestra por grupos de edad, obteniendo un total de 50 personas de entre 18 y 30 años (48,5%), 31 personas de entre 30 y 45 años (30,1%) y 22 personas de entre 45 y 65 años (21,4%).

Tabla 3. *Frecuencias de género*

Género	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Mujer	65	63.1 %	63.1 %
Hombre	38	36.9 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. *Frecuencias de edad agrupada*

edad agrupada	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Entre 18 y 30	50	48.5%	48.5%
Entre 30 y 45	31	30.1%	78.6%
Entre 45 y 65	22	21.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la mayoría de personas encuestadas viven en familia (50,5%) con respecto a las que viven en pareja (21,4%) o solo/as (28,2%). Además, otra característica de la muestra es que la mayoría de esta viven a menos de 20km de su domicilio (60,2%), frente a los que viven entre 20 y 50 km de mi domicilio (27,2%), entre 50 y 100 km de mi domicilio (7,8%) o a más de 100 km de mi domicilio (4,9%).

Tabla 5. *Frecuencias de estilo de vivienda*

¿Cómo vives?	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
En familia	52	50.5%	50.5%
Solo/a	29	28.2%	78.6%
En pareja	22	21.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. *Frecuencias de distancia al trabajo*

¿A qué distancia se encuentra tu trabajo físico?	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Entre 20 y 50 km de mi domicilio	28	27.2%	27.2%
A menos de 20 km de mi domicilio	62	60.2%	87.4%
A más de 100 km de mi domicilio	5	4.9%	92.2%
Entre 50 y 100 km de mi domicilio	8	7.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

3.3.4. PROCEDIMIENTO

En primer lugar, se realiza una revisión teórica sobre el estrés laboral, el síndrome de Burnout, el modelo de trabajo híbrido y la relación entre ellos, con el fin de contextualizar el tema de estudio. Luego, se formularon las determinadas hipótesis basándose en la literatura sobre las variables de estudio. Para recolectar la información, se utilizó un cuestionario elaborado en Google Forms, en el cual se preguntaban en primer lugar datos sociodemográficos, y posteriormente se introdujeron las preguntas de los determinados instrumentos de medida en forma de escalas de Likert, caracterizadas por asignar un valor numérico a las respuestas, lo que facilita codificar y cuantificar los datos. Consta de una serie de ítems donde se solicita a los sujetos que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 7 puntos (1 Totalmente en desacuerdo – 7 Totalmente de acuerdo).

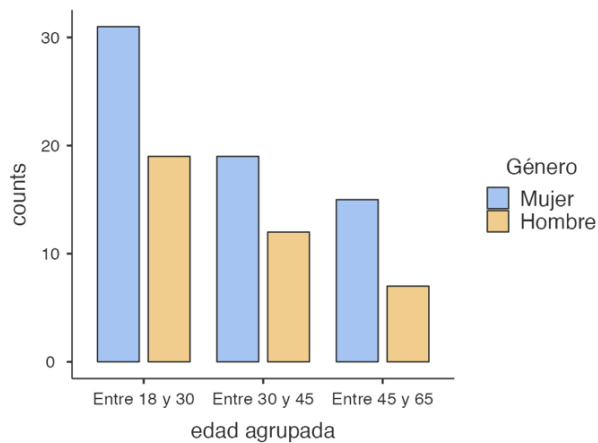
La población objeto de estudio incluye a todo tipo de personas que tengan un modelo de trabajo híbrido o hayan teletrabajado alguna vez en su vida laboral, independientemente de su industria, organización, posición y nivel de competencia informática. La encuesta se distribuyó principalmente a través de WhatsApp, LinkedIn y una plataforma llamada SurveyCircle. Cabe destacar que, como se ha explicado anteriormente, se utilizó un muestreo por conveniencia, adecuado para este tipo de investigaciones, ya que permite la participación de toda la población y abarca una amplia representación de diferentes profesiones y sectores, reduciendo errores de transcripción y cubriendo un área geográfica extensa.

3.4. RESULTADOS

3.4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Como se ha mencionado en el apartado de participantes, en este estudio participaron un total de 103 personas, las cuales tienen un modelo de trabajo híbrido o han teletrabajado alguna vez en su vida laboral. Como se puede observar en la Figura 2, predominan las personas de entre 18 y 30 años, y la muestra predominante son mujeres de entre 18 y 30 años. En cambio, lo que menos se ha obtenido son hombres de entre 45 y 65 años.

Figura 2. Diagrama de barras de la muestra según género y edad



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 que se muestra a continuación, aparecen las frecuencias de la muestra según su edad, su género y el tipo de vivienda que tienen. Se puede observar que lo que más predomina son las mujeres de los tres rangos de edad que viven en familia, aunque también se obtiene un número relativamente alto en mujeres de entre 18 y 30 años que viven solas.

Tabla 7. *Distribución de frecuencias de género, edad y tipo de vivienda*

edad agrupada	Género	¿Cómo vives?	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Entre 18 y 30	Mujer	En familia	14	13.6%	13.6%
		Solo/a	11	10.7%	24.3%
		En pareja	6	5.8%	30.1%
	Hombre	En familia	6	5.8%	35.9%
		Solo/a	8	7.8%	43.7%
		En pareja	5	4.9%	48.5%
Entre 30 y 45	Mujer	En familia	12	11.7%	60.2%
		Solo/a	3	2.9%	63.1%
		En pareja	4	3.9%	67.0%
	Hombre	En familia	4	3.9%	70.9%
		Solo/a	4	3.9%	74.8%
		En pareja	4	3.9%	78.6%
Entre 45 y 65	Mujer	En familia	12	11.7%	90.3%
		Solo/a	1	1.0%	91.3%
		En pareja	2	1.9%	93.2%
	Hombre	En familia	4	3.9%	97.1%
		Solo/a	2	1.9%	99.0%
		En pareja	1	1.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se observa la distribución de la muestra según género edad y la distancia a la que se encuentran de su trabajo físico. En esta distribución, la muestra que predomina son mujeres de entre 18 y 30 años que trabaja a menos de 20 km de su domicilio, seguido igualmente de mujeres de los otros dos rangos de edad que trabajan a menos de 20 km de su domicilio. Es decir, las frecuencias que predominan son las mujeres que trabajan a menos de 20 km de su domicilio, especialmente las de entre 18 y 30 años. Por otro lado, se puede destacar que no ha habido ningún hombre mayor de 30 años que trabaje a más de 100 km de su domicilio, al igual que no hay mujeres de menos de 30 años que trabajen a esta misma distancia.

Tabla 8. *Distribución de frecuencias de género, edad y distancia al trabajo*

edad agrupada	Género	¿A qué distancia se encuentra tu trabajo físico?	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Entre 18 y 30	Mujer	Entre 20 y 50 km de mi domicilio	10	9.7%	9.7%
		A menos de 20 km de mi domicilio	20	19.4%	29.1%
		A más de 100 km de mi domicilio	0	0.0%	29.1%
	Hombre	Entre 50 y 100 km de mi domicilio	1	1.0%	30.1%
		Entre 20 y 50 km de mi domicilio	3	2.9%	33.0%
		A menos de 20 km de mi domicilio	10	9.7%	42.7%
Entre 30 y 45	Mujer	A más de 100 km de mi domicilio	4	3.9%	46.6%
		Entre 50 y 100 km de mi domicilio	2	1.9%	48.5%
		Entre 20 y 50 km de mi domicilio	4	3.9%	52.4%
	Hombre	A menos de 20 km de mi domicilio	13	12.6%	65.0%
		A más de 100 km de mi domicilio	1	1.0%	66.0%
		Entre 50 y 100 km de mi domicilio	1	1.0%	67.0%
Entre 45 y 65	Mujer	Entre 20 y 50 km de mi domicilio	4	3.9%	70.9%
		A menos de 20 km de mi domicilio	5	4.9%	75.7%
		A más de 100 km de mi domicilio	0	0.0%	75.7%
	Hombre	Entre 50 y 100 km de mi domicilio	3	2.9%	78.6%
		Entre 20 y 50 km de mi domicilio	1	1.0%	79.6%
		A menos de 20 km de mi domicilio	13	12.6%	92.2%
	Mujer	A más de 100 km de mi domicilio	0	0.0%	92.2%
		Entre 50 y 100 km de mi domicilio	1	1.0%	93.2%
		Entre 20 y 50 km de mi domicilio	6	5.8%	99.0%
	Hombre	A menos de 20 km de mi domicilio	1	1.0%	100.0%
		A más de 100 km de mi domicilio	0	0.0%	100.0%
		Entre 50 y 100 km de mi domicilio	0	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

A continuación, una serie de tablas muestran los análisis descriptivos de cada variable (Autonomía, Interdependencia, Aislamiento Profesional, Ajuste de Teletrabajo y Burnout).

En relación con la Autonomía (AT), se puede apreciar en la Tabla 9 que, en un rango del 1 al 7, hay una media en los tres ítems alrededor de 5, por lo que se puede deducir que la muestra goza de una buena autonomía para realizar su trabajo y posee gran libertad para determinar cómo lo realiza.

Tabla 9. *Análisis descriptivo de la variable Autonomía (AT)*

	AT1	AT2	AT3
N	103	103	103
Media	5.31	5.26	5.06
Mediana	6.00	6.00	5.00
Desviación estándar	1.54	1.53	1.58
Mínimo	1.00	1.00	1.00
Máximo	7.00	7.00	7.00

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la Interdependencia (IT), la media de los tres ítems que conforman la variable resulta en un 3,75 aproximadamente. Esto sugiere que la muestra de este estudio no trabaja en estrecha colaboración con sus compañeros de trabajo, ni depende de ellos para realizar correctamente su trabajo, y viceversa.

Tabla 10. *Análisis descriptivo de la variable Interdependencia (IT)*

	IT1	IT2	IT3
N	103	103	103
Media	3.75	3.84	3.61
Mediana	3.00	4.00	4.00
Desviación estándar	1.82	1.85	1.73
Mínimo	1.00	1.00	1.00
Máximo	7.00	7.00	7.00

Fuente: Elaboración propia

En relación con la variable de Aislamiento Profesional (AP), se observan niveles considerablemente bajos, con una puntuación alrededor de 3, lo cual sugiere un bajo grado de aislamiento profesional por parte de la muestra. Es decir, los participantes no se sienten excluidos ni sienten que pierden oportunidades de promoción dentro de la empresa, además de no echar en falta el contacto físico con los compañeros de trabajo.

Tabla 11. *Análisis descriptivo de la variable Aislamiento Profesional (AP)*

	AP1	AP2	AP3
N	103	103	103
Media	2.82	2.93	3.51
Mediana	2.00	2.00	3.00
Desviación estándar	1.84	1.83	2.11
Mínimo	1.00	1.00	1.00
Máximo	7.00	7.00	7.00

Fuente: Elaboración propia

En términos de Ajuste de Teletrabajo (AJT), la media de esta variable sugiere que los participantes de este estudio se ajustan bien a su modelo de trabajo híbrido o se ajustaron al teletrabajo en su momento, aunque no sean resultados considerablemente altos. Se podría destacar que el resultado

más bajo en esta variable es en el AJT4, el cual se refiere a si la productividad ha aumentado desde que tienen el modelo de trabajo híbrido.

Tabla 12. *Análisis descriptivo de la variable Ajuste de Teletrabajo (AJT)*

	AJT1	AJT2	AJT3	AJT4
N	103	103	103	103
Media	5.40	5.46	5.60	4.69
Mediana	6.00	6.00	6.00	5.00
Desviación estándar	1.65	1.97	1.68	1.63
Mínimo	1.00	1.00	1.00	2.00
Máximo	7.00	7.00	7.00	7.00

Fuente: Elaboración propia

Por último, en cuanto al Burnout (B), los participantes de este estudio muestran unos niveles bastante bajos. Se podría destacar que la puntuación más alta dentro de esta variable es la B6, que trata de si las personas han perdido entusiasmo por su trabajo.

Tabla 13. *Análisis descriptivo de la variable Burnout (B)*

	B1	B2	B3	B4	B5	B6
N	103	103	103	103	103	103
Media	2.53	2.70	2.64	2.56	2.60	3.15
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Desviación estándar	1.75	1.79	1.85	1.84	1.81	1.97
Mínimo	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Máximo	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan los resultados de la prueba de normalidad de los promedios de cada variable. Se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra es mayor de 50. Se observa que ninguna de las variables es normal, ya que su significación es menor de 0,05, salvo el promedio de la variable de Interdependencia (IT), el cual sigue una distribución normal.

Tabla 14. *Análisis de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

		statistic	p
Promedio B	Shapiro-Wilk	0.847	<.001
	Kolmogorov-Smirnov	0.187	0.002
	Anderson-Darling	5.59	<.001
Promedio AT	Shapiro-Wilk	0.893	<.001
	Kolmogorov-Smirnov	0.143	0.030
	Anderson-Darling	3.40	<.001
Promedio IT	Shapiro-Wilk	0.961	0.004
	Kolmogorov-Smirnov	0.106	0.200
	Anderson-Darling	1.04	0.009
Promedio AP	Shapiro-Wilk	0.920	<.001
	Kolmogorov-Smirnov	0.152	0.017
	Anderson-Darling	2.53	<.001
Promedio AJT	Shapiro-Wilk	0.872	<.001
	Kolmogorov-Smirnov	0.150	0.019
	Anderson-Darling	4.48	<.001

Nota. Additional results provided by *moretests*

Fuente: Elaboración propia

3.4.2. ANÁLISIS DE VARIANZA

Con el fin de detectar posibles diferencias estadísticas significativas entre las variables de estudio (Burnout (B), Autonomía (AT), Interdependencia (IT), Aislamiento Profesional (AP) y Ajuste de Teletrabajo (AJT)), se realizó un análisis estadístico inferencial utilizando la técnica de Kruskal-Wallis (un análisis de varianza para pruebas no paramétricas). Además, se llevaron a cabo análisis de correlaciones bivariadas. Todos los cálculos se efectuaron con el programa Jamovi.

VARIANZA POR GRUPOS DE EDAD

En primer lugar, la Tabla 15 muestra si hay diferencias significativas entre los grupos de edad de la muestra. Al ser la significación “Promedio de AP” un valor menor de 0,05, se deduce que existe una diferencia significativa en cuanto a Aislamiento Profesional. Para averiguar cuál es esta diferencia, se analiza en la Tabla 15 las comparaciones entre parejas en grupos de edad.

Tabla 15. Resultados de Kruskal Wallis sobre el efecto de los grupos de edad en las variables

	χ^2	gl	p
Promedio B	2.594	2	0.273
Promedio AT	3.084	2	0.214
Promedio IT	0.192	2	0.909
Promedio AP	7.881	2	0.019
Promedio AJT	0.468	2	0.791

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla de las comparaciones entre parejas que la diferencia significativa se halla entre el grupo de edad de entre 18 y 30 años y el de entre 30 y 45 años en cuanto a aislamiento profesional.

Tabla 16. Resultados de comparaciones entre parejas de Promedio AP

		W	p
Entre 18 y 30	Entre 30 y 45	-3.672	0.026
Entre 18 y 30	Entre 45 y 65	-2.722	0.132
Entre 30 y 45	Entre 45 y 65	-0.233	0.985

Fuente: Elaboración propia

KRUSKALL WALLIS – GÉNERO

En la prueba de varianza del género de la muestra, no se observan diferencias significativas en ninguna de las variables, ya que la significación es mayor a 0,05 en todas las variables. Por lo tanto, no se presentan diferencias en las mujeres respecto con los hombres.

Tabla 17. Resultados de Kruskal Wallis sobre el efecto del género en las variables

	χ^2	gl	p
Promedio B	0.2821	1	0.595
Promedio AT	0.7683	1	0.381
Promedio IT	2.0574	1	0.151
Promedio AP	0.0383	1	0.845
Promedio AJT	5.76e-4	1	0.981

Fuente: Elaboración propia

KRUSKALL WALLIS – TIPO DE VIVIENDA

En cuanto a la prueba de la varianza del tipo de vivienda, de nuevo se observa que no hay diferencias significativas en las variables, ya que todas las significaciones son mayores de 0,05. Esto revela que no hay diferencias en cuanto a vivir solo/a, en pareja o en familia.

Tabla 18. Resultados de Kruskal Wallis sobre el efecto del tipo de vivienda en las variables

	χ^2	gl	p
Promedio B	0.493	2	0.781
Promedio AT	0.636	2	0.727
Promedio IT	0.657	2	0.720
Promedio AP	1.570	2	0.456
Promedio AJT	1.410	2	0.494

Fuente: Elaboración propia

KRUSKALL WALLIS – DISTANCIA AL TRABAJO

En cuanto a la distancia de la vivienda al lugar trabajo físico, tampoco se han hallado diferencias significativas. Por lo tanto, no hay distinción entre vivir cerca del lugar físico de trabajo o vivir lejos de él.

Tabla 19. Resultados de Kruskal Wallis sobre el efecto de la distancia al trabajo en las variables

	χ^2	gl	p
Promedio B	1.98	3	0.578
Promedio AT	2.37	3	0.499
Promedio IT	2.41	3	0.492
Promedio AP	2.97	3	0.396
Promedio AJT	1.23	3	0.745

Fuente: Elaboración propia

3.4.3. CORRELACIONES BIVARIADAS

El análisis de Correlación de Pearson permite identificar si existe una relación lineal entre dos variables cuantitativas. El signo del coeficiente de correlación indica la naturaleza de esta relación. Un signo positivo sugiere que valores altos en una variable están asociados con valores altos en la otra, y valores bajos en una variable están asociados con valores bajos en la otra, mostrando que ambas variables varían en la misma dirección. Por otro lado, un signo negativo indica que valores altos en una variable están relacionados con valores bajos en la otra, lo que significa que las variables varían en direcciones opuestas.

En la siguiente tabla se muestran los resultados de correlacionar las variables de este estudio. En primer lugar, se encuentra una correlación bastante significativa en cuanto a autonomía y Burnout (-0,554), pero al ser un valor negativo, significa por lo tanto que, a mayor Autonomía, menor Burnout en la muestra. Seguidamente, existe cierta correlación en cuanto a Interdependencia y Burnout (0,211), en este caso un valor positivo, por lo que a mayor Interdependencia, mayor Burnout. La variable de Aislamiento Profesional también se correlaciona con el Burnout (0,597), por lo que a mayor Aislamiento Profesional tiene la muestra, mayor Burnout. Sin embargo, esta variable de Aislamiento profesional también se correlaciona con la Autonomía, pero negativamente (-0,282), por lo que a mayor Aislamiento Profesional, menor Autonomía. De nuevo esta variable de Aislamiento Profesional también se correlaciona, aunque no tanto, con la Interdependencia (0,212), ya que a mayor Aislamiento Profesional, mayor Interdependencia. En cuanto a la variable de Ajuste de Teletrabajo, en primer lugar se relaciona negativamente con el Burnout (-0,783), concluyendo que a mayor Ajuste de Teletrabajo, menor Burnout. Además, el Ajuste de Teletrabajo se relaciona positivamente con la Autonomía (0,662), por lo que a mayor

Ajuste de Teletrabajo, mayor Autonomía en la muestra. Por último, la variable de Ajuste de Teletrabajo se relaciona, esta vez negativamente, con el Aislamiento Profesional (-0,571), por lo que a mayor Ajuste de Teletrabajo, menor Aislamiento Profesional.

Tabla 20. Matriz de correlaciones bivariadas entre las variables de estudio

		Promedio B	Promedio AT	Promedio IT	Promedio AP	Promedio AJT
Promedio B	R de Pearson	—				
	gl	—				
	valor p	—				
Promedio AT	R de Pearson	-0.554 ***	—			
	gl	101	—			
	valor p	<.001	—			
Promedio IT	R de Pearson	0.211 *	-0.023	—		
	gl	101	101	—		
	valor p	0.032	0.816	—		
Promedio AP	R de Pearson	0.597 ***	-0.282 **	0.212 *	—	
	gl	101	101	101	—	
	valor p	<.001	0.004	0.031	—	
Promedio AJT	R de Pearson	-0.783 ***	0.662 ***	0.039	-0.571 ***	—
	gl	101	101	101	101	—
	valor p	<.001	<.001	0.692	<.001	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Fuente: Elaboración propia

4. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio es analizar cómo influyen diversos factores personales como la autonomía, la interdependencia, el aislamiento profesional, el ajuste de teletrabajo o el Burnout con el modelo de trabajo híbrido. Esta investigación se realiza desde la perspectiva del ajuste al teletrabajo para examinar cómo las personas han respondido o están respondiendo a esta modalidad de trabajo, que se ha incrementado significativamente en los últimos años, llevando a muchas organizaciones y trabajadores a adoptar esta forma de trabajo. Para el análisis de datos se utilizó el programa Jamovi, realizando análisis descriptivos, análisis de varianza, y la correlación de Pearson para observar la dirección de la relación entre las variables. La investigación ha comparado los resultados obtenidos con los de estudios similares, diferenciando entre las variables estudiadas o sus respectivas relaciones. Se han resaltado tanto las compatibilidades como las discrepancias con las bases teóricas citadas en la investigación.

Los datos demográficos indican que la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres (63,1%) de entre 18 y 30 años, mientras que el grupo menos representado son hombres de entre 45 y 65 años. La mayoría de las mujeres, independientemente de su edad, viven en familia, aunque también hay un número considerable de mujeres jóvenes que viven solas. Según un estudio de Mozo y Tirado (2020), una de las principales motivaciones para que las mujeres elijan el teletrabajo o un modelo de trabajo híbrido es la necesidad de cuidar a sus hijos.

En cuanto a la distancia al lugar de trabajo, predominan las mujeres de entre 18 y 30 años que trabajan a menos de 20 km de su domicilio, seguidas por mujeres de otros rangos de edad en la misma situación. No hay hombres mayores de 30 años ni mujeres menores de 30 años que trabajen a más de 100 km de su domicilio. Rodríguez et al., (2015), afirmó que los colaboradores reportan sentirse menos estresados y más tranquilos debido a menores gastos en transporte y rutina laboral diaria. Además, destacan que pueden dedicar más tiempo de calidad a su familia.

En cuanto a las variables estudiadas, la autonomía, con una media de alrededor de 5 en una escala del 1 al 7, sugiere que los participantes gozan de una buena libertad y capacidad para organizar y realizar su trabajo de manera independiente. Zhang et al., (2020) sostiene que el teletrabajo proporciona flexibilidad en cuanto a tiempo y espacio, permitiendo a los empleados controlar sus horarios en contraste con los horarios tradicionales de oficina. Además, este autor afirma que trabajar desde casa ofrece una gran flexibilidad que facilita una mayor autonomía para organizar el trabajo en general. Esto indica que el teletrabajo ofrece un gran nivel de autonomía en las labores laborales y domésticas. Según Allen, Golden y Shockley (2015), la autonomía juega un papel crucial en los beneficios subjetivos del teletrabajo. Específicamente, aquellos que tienen una mayor necesidad de autonomía experimentarían mayores niveles de satisfacción laboral y una

reducción del estrés más pronunciada. Según estos autores, la satisfacción y la disminución del estrés en el teletrabajo dependen en gran medida de la cantidad de autonomía que cada individuo requiere para realizar sus tareas.

En términos de interdependencia, con una media de aproximadamente 3.75, sugiere que los participantes no dependen en gran medida de sus compañeros de trabajo para llevar a cabo su labor, indicando que la colaboración estrecha no es crucial para sus tareas diarias. Según Raghuram et al. (2001), la adaptación de un teletrabajador disminuye a medida que percibe una mayor dependencia constante de sus compañeros para realizar su trabajo.

Los niveles de aislamiento profesional son bajos, con una puntuación media de alrededor de 3, sugiere que los participantes experimentan bajos niveles de aislamiento. Esto significa que no se sienten excluidos ni perciben una falta de oportunidades de ascenso dentro de la empresa, y tampoco echan de menos el contacto físico con sus compañeros de trabajo. Anderson et al. (2014) sugieren que trabajar distanciado de los compañeros puede provocar sentimientos de aislamiento debido a la reducción de la interacción. Los empleados que buscan y encuentran interacción social fuera del ámbito laboral pueden aliviar el sentimiento de desconexión que surge durante su jornada de trabajo. Sin embargo, Gajendran y Harrison (2007) demostraron que los efectos negativos del aislamiento solo se hacen evidentes cuando el teletrabajo se realiza durante 3 días o más a la semana.

En cuanto al ajuste al teletrabajo, los participantes parecen haberse adaptado bien, aunque no reportan un aumento significativo en la productividad. Esta variable muestra una buena adaptación general de los participantes a esta modalidad laboral, aunque no refleja un aumento significativo en la productividad. El resultado más bajo en esta variable, relacionado con la productividad, sugiere que algunos participantes no han visto mejoras en este aspecto desde que adoptaron el modelo de trabajo híbrido. Anderson et al., (2014) afirman que el entorno del teletrabajo induce más efectos positivos que negativos, ya que los teletrabajadores suelen tener libertad para elegir su ubicación y para organizar sus tareas de trabajo.

Finalmente, los niveles bajos de Burnout indican que los participantes no experimentan un alto grado de agotamiento emocional ni estrés relacionado con el trabajo. Sin embargo, la preocupación más destacada es la pérdida de entusiasmo por el trabajo, reflejada en la puntuación más alta dentro de esta variable. Esto sugiere que, aunque los niveles generales de burnout son bajos, algunos participantes pueden estar experimentando una disminución en su motivación y pasión por su trabajo. Según Correa (2021) y Moirano et al., (2021), el teletrabajo tiene un impacto mínimo en el estrés laboral. En sus estudios, encontraron que la mayoría de los

colaboradores experimentan niveles bajos de estrés, aunque una minoría puede sentirse cansada y experimentar dolores, especialmente en la espalda, cabeza y problemas visuales.

Se llevó a cabo un análisis estadístico para detectar posibles diferencias significativas entre las variables de estudio (Burnout (B), Autonomía (AT), Interdependencia (IT), Aislamiento Profesional (AP) y Ajuste de Teletrabajo (AJT)). Se utilizó la técnica de Kruskal-Wallis, adecuada para pruebas no paramétricas, y se realizaron análisis de correlaciones bivariadas utilizando el programa Jamovi.

En relación con la edad de los participantes, se encontró una diferencia significativa en Aislamiento Profesional (AP), con una significación menor a 0,05. Específicamente, las comparaciones entre grupos de edad indican que la diferencia significativa radica entre los grupos de edad de 18 a 30 años y de 30 a 45 años en términos de Aislamiento Profesional. Gil-Monte (2006) indica que los estresores pueden influir de manera diferente en la manifestación de síntomas y en la evolución del síndrome según las características sociodemográficas individuales como el género, la edad, el nivel educativo, entre otros.

Respecto al género, no se observaron diferencias significativas en ninguna de las variables, ya que todas las significaciones fueron superiores a 0,05, lo que indica que no hay diferencias entre hombres y mujeres en los resultados de las variables estudiadas. En contraste, en estudios cualitativos realizados por Gaethe (2020) y Arteaga, Cabezas y Ramirez (2021), las mujeres que teletrabajan reportan sentirse estresadas debido a la falta de horarios definidos y espacios adecuados para realizar sus labores. Consideran que tienen una carga adicional considerable, ya que deben combinar las responsabilidades de su trabajo remunerado con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Estos hallazgos son respaldados por Sanchez (2021), quien mediante métodos cuantitativos encontró que un 32% de las mujeres teletrabajadoras experimentan niveles elevados de estrés laboral, principalmente debido a las responsabilidades adicionales que asumen en el hogar.

En cuanto al tipo de vivienda, los resultados revelaron que no hay diferencias significativas entre vivir solo/a, en pareja o en familia para ninguna de las variables, ya que todas las significaciones fueron mayores de 0,05. Esto indica que el entorno residencial (solitario, en pareja o en familia) no tiene un impacto significativo en los niveles de Burnout, Autonomía, Interdependencia, Aislamiento Profesional o Ajuste de Teletrabajo según los resultados del análisis.

En relación con la distancia al lugar físico de trabajo, tampoco se encontraron diferencias significativas. Esto sugiere que no hay distinción en los resultados entre aquellos que viven cerca o lejos de su lugar de trabajo físico. La proximidad o lejanía al lugar de trabajo físico tampoco

afecta de manera significativa los niveles de Burnout, Autonomía, Interdependencia, Aislamiento Profesional o Ajuste de Teletrabajo en la muestra analizada.

Se acepta la hipótesis H4, que sugiere que el ajuste del teletrabajo afecta negativamente a la autonomía. La correlación encontrada fue de 0,662, mostrando que a mayor ajuste del teletrabajo, mayor es la autonomía percibida por los participantes. Determinados investigadores subrayan que la autonomía es fundamental en el contexto del teletrabajo (Pinto y Muñoz, 2020). En contraste con la hipótesis, autores como Carillo et al., (2020) sostienen que un mayor grado de autonomía ayuda a una mejor adaptación esta nueva modalidad de trabajo.

También se acepta la hipótesis H5, que plantea que la autonomía influye positivamente en el Burnout, ya que se encontró una correlación significativa de -0,554 entre estas variables, indicando que a mayor autonomía, menor es el Burnout en la muestra estudiada. En términos generales, esta forma de trabajar suele ser más favorable para quienes valoran y requieren un alto grado de autonomía en el desempeño de sus tareas laborales (Pinto y Muñoz, 2020). Además, se confirmó la hipótesis H7, que establece que no existe relación significativa entre la edad y el ajuste de teletrabajo. Los resultados no mostraron una correlación estadísticamente significativa entre estas variables en el estudio realizado.

Por otro lado, se acepta la hipótesis H1, que plantea que los participantes seguirían con un modelo de trabajo híbrido si se les diera a elegir. Viendo las respuestas de la muestra en la pregunta del cuestionario en la que se les pregunta si optarían por continuar con un modelo de trabajo híbrido, se observa que claramente la muestra en su mayoría continuaría con este. Tampoco se acepta la hipótesis H2, que afirmaba que no existe relación significativa entre el género y el ajuste de teletrabajo. Los datos recolectados no mostraron diferencias significativas en el ajuste del teletrabajo entre hombres y mujeres en el estudio. En contraste, según un estudio cuantitativo realizado por Sanchez (2021), se descubrió que un 32% de las mujeres que teletrabajan experimentan niveles significativos de estrés laboral, atribuido principalmente a las responsabilidades adicionales que tienen en el hogar.

Asimismo, se rechaza la hipótesis H3, que sugería que el aislamiento profesional influye negativamente en la interdependencia. Los resultados no demostraron una relación estadísticamente significativa entre estas variables en la muestra estudiada. Finalmente, no se acepta la hipótesis H6, que planteaba que existe una relación significativa entre la edad y el Burnout. Los datos recogidos no mostraron una correlación estadísticamente significativa entre la edad de los participantes y el nivel de Burnout experimentado. Autores como Gil-Monte (2006) sugieren que los factores que pueden producir estrés pueden afectar de manera variada la

aparición de síntomas y la progresión del síndrome de Burnout, dependiendo de características sociodemográficas de cada persona como el género y la edad, entre otros.

5. CONCLUSIONES

En el presente estudio, se ha analizado la relación entre el teletrabajo, el estrés laboral y el síndrome de burnout en individuos que han adoptado un modelo de trabajo híbrido. El teletrabajo, definido como el desempeño de tareas laborales desde un lugar externo a la empresa física mediante el uso de redes de telecomunicación (Real Academia Española, 2020), se ha convertido en una modalidad prominente en el contexto actual. Este fenómeno se ha visto acelerado significativamente por la pandemia de COVID-19, lo que ha impulsado a muchas organizaciones a reconsiderar sus estructuras laborales tradicionales en favor de enfoques más flexibles. A pesar de sus beneficios, como la reducción de costos y la mejora de la conciliación familiar, el teletrabajo también presenta desafíos, particularmente en términos de bienestar psicológico y emocional de los trabajadores.

Este estudio se propone entender cómo las dinámicas específicas del teletrabajo impactan en la salud mental de los empleados, enfocándose en el estrés y el síndrome de Burnout. Se plantea un análisis exhaustivo de factores personales y laborales que pueden contribuir a estas condiciones, así como la evaluación de prácticas de teletrabajo y su correlación con el bienestar de los empleados. Utilizando un enfoque cuantitativo y herramientas como encuestas y análisis estadísticos, se busca proporcionar una visión integral de la experiencia de los trabajadores en el contexto de trabajo híbrido.

Las conclusiones obtenidas, basadas en el análisis de datos recolectados de una muestra diversa, ofrecen importantes insights sobre cómo variables como la autonomía, interdependencia, aislamiento profesional y ajuste al teletrabajo influyen en el estrés y burnout. Los hallazgos también exploran diferencias significativas en función de variables demográficas como la edad y el género, proporcionando una comprensión más matizada de los desafíos y beneficios del teletrabajo.

El teletrabajo ofrece una mayor flexibilidad temporal y espacial, permitiendo a los empleados organizar sus horarios de trabajo de manera más independiente. Los datos sugieren que los participantes del estudio disfrutaban de una buena autonomía, con una media alrededor de 5 en una escala del 1 al 7. Sin embargo, la correlación entre el ajuste del teletrabajo y la autonomía ha mostrado que un buen ajuste al teletrabajo facilita una mayor percepción de autonomía. Los niveles de interdependencia entre los participantes son moderados, sugiriendo que la colaboración estrecha no es crucial para sus tareas diarias. Sin embargo, el teletrabajo también puede reducir las oportunidades de interacción social y colaboración espontánea, lo que puede ser una desventaja en términos de innovación y trabajo en equipo.

Aunque los niveles de aislamiento profesional son bajos entre los participantes, lo que implica que no se sienten excluidos ni perciben una falta de oportunidades de promoción, es importante tener en cuenta los posibles efectos negativos del aislamiento a largo plazo. La adaptación al teletrabajo es positiva entre los participantes, aunque no se observa un aumento significativo en la productividad. Esto sugiere que, si bien los empleados se han ajustado bien a las modalidades de trabajo remoto, la percepción de su propia productividad no ha mejorado de manera notable. Los niveles de burnout son bajos en general, aunque la pérdida de entusiasmo por el trabajo es una preocupación destacada. La correlación negativa significativa entre autonomía y burnout indica que una mayor autonomía está asociada con niveles más bajos de burnout, lo que resalta la importancia de la autonomía para la salud mental de los empleados.

En cuanto a las diferencias que tienen que ver con el factor sociodemográfico, se ha encontrado una diferencia significativa en el aislamiento profesional entre los diferentes grupos de edad, especialmente entre los participantes de 18 a 30 años y aquellos de 30 a 45 años. Este hallazgo indica que los trabajadores más jóvenes pueden sentirse más aislados en comparación con sus colegas de mayor edad, lo cual puede influir en su satisfacción y bienestar en el trabajo.

No se observaron diferencias significativas en el ajuste al teletrabajo entre hombres y mujeres. El entorno residencial (vivir solo, en pareja o en familia) y la distancia al lugar de trabajo físico no parecen tener un impacto significativo en los niveles de burnout, autonomía, interdependencia, aislamiento profesional o ajuste al teletrabajo. Esto sugiere que estos factores pueden ser menos determinantes en la adaptación y bienestar de los teletrabajadores en comparación con otras variables, como la autonomía y el apoyo organizacional.

Como reflexiones finales, el teletrabajo presenta una serie de ventajas y desafíos que afectan de manera diversa a los trabajadores según sus características personales y contextuales. La autonomía y la flexibilidad son elementos clave que pueden mejorar la satisfacción laboral y reducir el estrés, pero también es esencial gestionar adecuadamente el aislamiento y la interdependencia para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Además, es fundamental considerar las diferencias individuales y demográficas para implementar políticas de teletrabajo que sean inclusivas y equitativas.

Para futuras investigaciones, sería beneficioso explorar con mayor profundidad cómo las características específicas de los trabajos y las industrias pueden influir en la efectividad del teletrabajo y el bienestar de los empleados. También sería útil investigar estrategias para mitigar los efectos negativos del aislamiento profesional y mejorar la colaboración y la comunicación en entornos de trabajo híbridos y remotos.

En conclusión, el teletrabajo y los modelos de trabajo híbridos ofrecen oportunidades significativas para mejorar la calidad de vida laboral, siempre y cuando se gestionen adecuadamente los desafíos. Las organizaciones deben centrarse en fomentar la autonomía, proporcionar apoyo adecuado y promover una cultura de comunicación efectiva para maximizar los beneficios del teletrabajo y minimizar sus potenciales desventajas.

5.1. LIMITACIONES

Este estudio presenta varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, la muestra utilizada puede no ser completamente representativa de la población general de trabajadores híbridos, ya que se basa en datos autoinformados y voluntarios, lo que podría introducir sesgos de selección. También hubo dificultades para recolectar participantes, ya que la red de contactos o conocidos que llevaran a cabo el teletrabajo era escasa. Además, el diseño transversal del estudio limita la capacidad de establecer relaciones causales entre el teletrabajo, el estrés y el síndrome de burnout. Por último, la heterogeneidad de los sectores y las diferentes culturas organizacionales no fueron exhaustivamente consideradas, lo que podría afectar la generalización de los hallazgos. Estas limitaciones sugieren la necesidad de realizar estudios longitudinales y con muestras más diversificadas para validar y ampliar las conclusiones obtenidas.

5.2. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Los objetivos y los detalles del procedimiento del estudio fueron explicados de manera clara y honesta a los participantes mediante un consentimiento informado, disponible en la sección "Anexos". Este consentimiento fue presentado de forma completamente voluntaria, y en él se especificaba que ninguna identidad sería revelada durante todo el proceso de investigación. Además, se detallaron los derechos de los participantes, como el de conocer los resultados una vez finalizado el estudio. No se solicitaron datos personales que pudieran identificar a los participantes, como nombres o apellidos. Para recopilar la información, no se obligó a los encuestados a proporcionar la información solicitada ni se les pidió que completaran datos personales. Sus datos personales no fueron divulgados ni lo serán en el futuro. Se respetó la decisión de la organización en estudio de no autorizar el uso de cuentas de correo o mensajería laborales, así como la omisión de su nombre en este trabajo.

5.3. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

A partir de los hallazgos de este estudio, se sugiere que las organizaciones implementen una serie de medidas para mitigar el impacto del teletrabajo en el estrés laboral y el burnout. Primero, es fundamental ofrecer flexibilidad en los horarios y opciones de teletrabajo personalizadas que se adapten a las necesidades individuales de los empleados. Segundo, se recomienda desarrollar programas de apoyo psicológico, como sesiones de asesoramiento y talleres sobre manejo del estrés. Además, fomentar una cultura organizacional que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal puede contribuir significativamente a la reducción del estrés. Es igualmente importante que las empresas proporcionen formación a los líderes y gerentes sobre la gestión efectiva de equipos remotos, asegurando que se mantenga una comunicación abierta y transparente. Por último, la implementación de encuestas periódicas sobre bienestar laboral puede ayudar a identificar problemas emergentes y permitir intervenciones oportunas. Estas estrategias, combinadas, pueden mejorar significativamente el bienestar de los empleados en entornos de trabajo híbrido, promoviendo una fuerza laboral más saludable y productiva.

6. BIBLIOGRAFÍA

Allen, T. F., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40-68.

Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 43, 175–201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., y Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.966086>

Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), e3141-. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>

Arteaga, C., Cabezas, V. y Ramírez, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, (35),11- 39. ISSN: 2011-0324. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476370757001>

Barrero, A. (1999) *El Teletrabajo*. Editorial Ágata.

Barral, S., German, G. y López, D. (2021). Estudio comparativo del síndrome de burnout en una muestra multiocupacional ecuato-riana. *Revista Científica Retos de la Ciencia*,5(11), 1-12.

Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., y Alain, K. (2020). Adjusting to epidemic-induced telework empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 1–20.

Chuco Aguilar, V. J. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 7(1), 81–98. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059>

Correa, R. (2021). Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3856>

Díaz, L. (2014). El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores. Aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y control de su cumplimiento. *Estudios jurídicos de aproximación del derecho latinoamericano y europeo.*, 70–85. Recuperado de <https://international.vlex.com/vid/teletrabajo-normativa-especifica-cumplimiento-528313254>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.

Fernández, M., Soler, M. y Meseguer, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico. Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 181-188.

Gaethe, C. (2020). Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la COVID-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020. Universidad Internacional SEK.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gálvez Mozo, A., y Tirado Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*, 19(3), 17–28. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>

García, M. C., Ruiz-Blandón, D. A., Vergara-Vélez, I., & Chaverra-Gil, L. C. (2023). IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MEDELLÍN, COLOMBIA. *Ciencia Y Enfermería (Impresa)*, 29. <https://doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>

Gil-Monte, P. R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Factores antecedentes y consecuentes. *El Síndrome de Quemarse Por El Trabajo En Servicios Sociales*, 11–25.

González-Palma, K., & Alarcón-Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), 19-34. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (n.d.). Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas. INE. https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50072#_tabs-grafico

Jairo Leonardo Quiroga Cadavid, González Ruiz, L. P., Yeny González Rojas, & Gina Fuentes Rojas. (2023). Implicaciones del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores en una empresa de consultoría del sector de hidrocarburos. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 10(20). <https://doi.org/10.21017/rimci.2023.v10.n20.a143>

Ley Orgánica 3 de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 5 de diciembre de 2018. BOE No. 294. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

Lachiner, S. M., & Fernando, H. M. L. (n.d.). Síndrome de Burnout. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext

López, L. S. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 280 -288. Vol. 3. ISSN 2145-9932.

Llagua Arévalo, P., & Gamboa Salinas, J. (2023). El Burnout Post Pandemia COVID-19 en el Desempeño Laboral de las Instituciones de Educación Superior. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(4), 443–460. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1849>

Mariño Andrade, H. G., Peralta Beltrán, Á. R., Andrade Rivadeneira, E. F., & Salazar Mencías, V. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 135–144. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)

Miller, D. (1995). Stress and burnout among health-care staff working with people affected byHIV. *British Journal of Guidance and Counseling*, 23 (1), 19–31.

Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72–102. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2109>

Montiel, J., Rivera, M. (2021). Modelos híbridos de trabajo: su impacto en la productividad, costos y huella de carbono. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53274>

Nilles, J., Carlson, R., Gray, P., & Hanneman, G. J. (1978). The telecommunications-transportation tradeoff-Options for tomorrow. *Transportation Research*, 12(2), 142–154. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0041-1647\(78\)90058-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0041-1647(78)90058-8)

Ossa Cornejo, C., Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2023). Salud mental y carga mental de trabajo en trabajadores de establecimientos educativos chilenos en contexto de COVID-19. *Revista Portuguesa de Educação*, 36(1), e23001-. <https://doi.org/10.21814/rpe.24855>

Prendas Aguilar, G., Miranda Benavides, Y., & Miranda Benavides, K. (2021). El Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Nuevo humanismo* (Heredia, Costa Rica), 9(1). <https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>

Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., y Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27(3), 383–405. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/014920630102700309>

Rappaccioli Salinas, R., Hernández Flores, F., & Zamora Madrigal, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(2). <https://doi.org/10.31434/rms.v6i2.641>

Real Academia Española. (2020). Teletrabajo. En: *Diccionario de la lengua española*. Recuperado 14 de febrero de 2021, de <https://dle.rae.es/teletrabajo>

Real Decreto Ley 6 de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 1 de marzo de 2019. BOE No. 57. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

Real Decreto Ley 8 de 2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 17 de marzo de 2020. BOE No. 73. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

Real Decreto Ley 28 de 2020, de trabajo a distancia. 22 de septiembre de 2020. BOE No.253. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Real Decreto Ley 29 de 2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. 29 de septiembre de 2020. BOE No. 259. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29>

Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2020). Main methodological issues in the study of job stress in college staff: A systematic review. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria [Digital Journal of University Teaching Research]*, 15(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Rodriguez, D., Rojas, I., Sarmiento, J., Multeh, L. y Parra, L. (2015). Percepción sobre la implementación del teletrabajo en Helados Gourmet Popsy.

Ruth, S., & Chaudhry, I. (2008). Telework: A Productivity Paradox? *Internet Computing, IEEE*, 12(6), 87-90. doi: 10.1109/mic.2008.132

Sanchez, N. (2021). Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de empresas privadas que realizan teletrabajo de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5284>

Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E., & Corral-Marfil, J.-A. (2023). Teletrabajo y agotamiento emocional. El rol curvilíneo de la intensidad laboral. *RIMCIS: International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 1–36. <https://doi.org/10.17583/rimcis.11731>

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: A ¿ una nueva perspectiva? *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext

Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), 53-66. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317900166877>

Schiff, F. (2 de septiembre de 1979). Working at Home Can Save Gasoline. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

Tosca-Vidal, C. M. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: alternativa para las organizaciones. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 260–266. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.934>

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147–161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

Torres Cadillo, R. I. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>

The Adecco Group. (2020). *Resetting Normal. Defining the New Era of Work*.

Valle Pico, M. I., & Larzabal Fernández, A. (2022). Estrés, malestar psicológico, bienestar psicológico y satisfacción con la vida según modalidades de trabajo en madres de familia. *Ciencias Psicológicas*, 16(2), 360–376. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i2.2794>

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2023). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. *Psykhe*. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., y Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 145, 51–68.

7. ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO. Proyecto de investigación: Análisis de la relación entre el modelo de trabajo híbrido con el estrés laboral y el síndrome de Burnout

Soy Yone Ullate, alumna del Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Este estudio consiste en la evaluación y análisis de la relación existente entre el modelo de trabajo híbrido con los síntomas de estrés laboral y el síndrome de Burnout.

Con este consentimiento solicito su participación voluntaria a mi estudio, el cual tiene como objetivo principal analizar si existe relación entre el trabajo híbrido y el desarrollo de estrés laboral, así como la posible incidencia en el síndrome de burnout en los individuos involucrados.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá que responda a varios cuestionarios, entre ellos, uno sobre el síndrome de Burnout adaptado al español de MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey, by Schaufeli et al., 1996), y otro sobre la percepción del modelo de trabajo híbrido, adaptado de Carillo et al. (2020).

Toda la información obtenida será confidencial, siguiendo el cumplimiento de la normativa vigente de Protección de Datos (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales), además de no ser grabada.

La participación al estudio es totalmente voluntaria, por lo tanto, no hay una compensación económica, es por eso que, si se niega a participar, no va a suponer ningún problema. Así mismo, este estudio no tiene ningún riesgo ni beneficio, por este motivo, si en algún momento de la investigación alguna de las preguntas que se han planteado para el estudio le hace sentir incómodo/a, tiene el derecho de hacerlo saber a la investigadora y, si es el caso, no responderla.

Finalmente, en el caso de tener dudas o querer ampliar la información sobre este estudio, puede dirigirse a la persona investigadora a través de esta dirección de correo: yullate@uoc.edu

Declaro:

1. Haber estado informada de manera clara y comprensible, habiendo podido consultar todas mis dudas, sobre los procedimientos y objetivos de la investigación.

2. Mi participación en este estudio es completamente voluntaria, entendiendo que en cualquier momento me puedo retirar sin que esto altere nada del proceso asistencial.
3. Saber que toda la información que facilito a los miembros de la investigación será totalmente confidencial, y solo los investigadores conocerán la identidad de los participantes en este estudio.
4. Conocer el punto de contacto con el investigador en caso de tener la voluntad de obtener más información sobre el estudio.