UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
División de Estudios de Posgrado

Características del Comportamiento Humano que Permiten Adaptarse al Teletrabajo en el Área de Sistemas de las Empresas de la Industria Siderúrgica en América Latina.

Tesis Doctoral presentado por

Martha Elva Chávez Ramírez.

Como requisito parcial para obtener el grado de
Doctor en Filosofía con Especialidad en Administración

Monterrey, México. septiembre 2025

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE POSTGRADO

Aprobación de la Tesis Doctoral titulada: Características del Comportamiento Humano que Permiten Adaptarse al Teletrabajo en el Área de Sistemas de las Empresas de la Industria Siderúrgica en América Latina.

Jurado de Tesis Doctoral:

Dr. Joel Mendoza Gómez
Presidente

Dra. María Mayela Terán Cazares
Secretario

Dr. Pablo Guerra Rodríguez
Vocal 1

Dra. Mónica Blanco Jiménez
Vocal 2

Dra. Hilda Elena García Leal
Vocal 3

Monterrey, N.L., México. **septiembre 2025**

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es producto de mi propio trabajo y, hasta donde estoy enterado, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: ___Martha Elva Chávez Ramírez_____

Firma: _____

Fecha: ___septiembre 2025_____

NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

“La Facultad de Contaduría Pública y Administración y el Centro de Desarrollo Empresarial y Posgrado (CEDEEM) de la Universidad Autónoma de Nuevo León, no se hace responsable de los conceptos emitidos por las personas investigadoras en su trabajo, solo velará por el rigor científico metodológico y ético del trabajo en aras de la búsqueda de la verdad y la justicia”

“El trabajo de investigación realizado pasa a ser propiedad de la Universidad Autónoma de Nuevo León”

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

En la ciudad de Monterrey, Nuevo León, el día 30 del mes de Septiembre del año 2025, el que suscribe Martha Elva Chávez Ramírez, alumna del Programa del Doctorado en Filosofía con Especialidad en Administración, con número de registro 2125740 adscrito a la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de su Centro de Desarrollo Empresarial (CEDEEM) y Posgrado, manifiesta que es autor intelectual del presente Trabajo de Tesis bajo la dirección del Dr. Joel Mendoza Gómez y cede los derechos del Trabajo titulado: “Características del Comportamiento Humano que Permiten Adaptarse al Teletrabajo en el Área de Sistemas de las Empresas de la Industria Siderúrgica en América Latina.”, a la Universidad Autónoma de Nuevo León para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Atentamente

_____

Martha Elva Chávez Ramírez

Dedicatoria:

Este trabajo presentado es la suma de múltiples esfuerzos y personas involucradas para hacerlo posible, por lo que agradezco profundamente a cada uno de mis doctores que a través de su conocimiento y paciencia contribuyeron enormemente a mi conocimiento y formación como investigadora. Agradezco principalmente entre ellos a mi querido director de tesis el Dr. Joel Mendoza Gómez quien fue para mi apoyo incondicional e invaluable a lo largo de estos 4 años, gracias por cada palabra de aliento, paciencia y dedicación, por ser más que un director de tesis para mí, por ser un consejero y un guía en este camino académico, sin duda alguna ha sido un honor contar con su colaboración y amistad.

Agradezco a mis compañeros de estudio que me acompañaron durante mi doctorado, por cada una de las risas y momentos en los que nos pudimos apoyar y disfrutar en este proceso. En especial agradezco a mi compañero el Dr. Ivan Rojas Mata por nuestra bella amistad, por toda la ayuda y guía recibida para poder entender mas este caminar en la investigación.

Agradezco de manera muy especial a mis padres amados y hermanos que siempre me han apoyado a lo largo de mi vida para poder lograr mis sueños, por creer en mi y siempre motivarme a seguir adelante, por cada sacrificio realizado para poder darme lo mejor y seguir intentando dar todo de ellos mismos cada día, gracias por siempre estar para mi en cada uno de los momentos más importantes de mi vida, los amo profundamente.

Agradezco a mis bellas hijas Ana Sofia y Elisa Nicole por ser mi inspiración para ser la mejor versión de mi misma cada día, gracias por su paciencia y comprensión durante los largos días y noches de trabajo que dedique, ustedes son mi mas grande orgullo, amor y la fuerza para mover montañas. Agradezco a mi amado esposo Enrique por ser mi pilar y fortaleza, por apoyarme incondicionalmente y motivarme a concluir este doctorado, gracias por tu compañía en todas las noches de desvelo y días largos,

gracias por tu ayuda en cada uno de mis proyectos y por cada café preparado que acompañaba mis largas horas de investigación, por siempre escucharme y hacer posible que este camino transitado fuera mucho más sencillo y pleno.

Gracias a mi padre celestial por sembrar en mi el amor por la ciencia y el conocimiento, por darme todas las bendiciones que me acompañan desde siempre.

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS

Abreviatura	Nombre
INEGI	Instituto Nacional de estadísticas y Geografía
TIC´S	Tecnologías de la información y de la comunicación
TEC	Tecnoestrés
OMS	Organización Mundial de la salud
LFT	Ley Federal del trabajo
AT	Adaptación al Teletrabajo
RI	Resiliencia Individual
BTF	Bienestar Trabajo- Familia
TEV	Equipos de trabajo virtual / trabajo en equipo virtual
MOT	Motivación.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS 8

INTRODUCCIÓN 11

Capítulo 1. Naturaleza y dimensión del estudio. 13

1.1. Antecedentes del problema a investigar 13

1.1.1 Hechos que contextualizan el problema 13

1.1.2. Las causas y las consecuencias de los hechos 24

1.1.3 Grafica de causas y consecuencia del problema a investigar 27

1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del Problema 27

1.2.1. Antecedentes Teóricos de la variable dependiente (Y) 27

1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable dependiente Y con respecto a las variables independientes propuestas (X1, X2, X3, X4, X5) 29

1.2.3. Gráfica 2. Antecedentes teóricos 42

1.3. Pregunta Central de Investigación. 43

1.3. Objetivo General de la Investigación. 43

1.4.1. Procesos Metodológicos de la Investigación. 43

1.4. Hipótesis General de Investigación. 44

1.6. Metodología 44

1.7. Justificación de la Investigación 45

1.8. Delimitaciones del estudio. 47

1.9. Matriz de Congruencia. 48

Capítulo 2. MARCO TEÓRICO 49

2.1 Marco Teórico Adaptación al Teletrabajo (Y) 49

2.2. Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes. 59

2.2.1. Variable independiente (X1) Resiliencia individual. 59

2.2.2. Variable independiente (X2) Tecnoestrés 66

2.2.3 Variable independiente (X3) Bienestar Trabajo – Familia 76

2.2.4 Variable independiente (X4) Equipos de Trabajo Virtuales. 84

2.2.5 Variable independiente (X5) Motivación. 95

2.3. Hipótesis Operativas. 103

2.3.1. Modelo Grafico de la Hipótesis. 104

2.3.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis. 105

Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLOGÍCA **106**
3.1 Tipo y diseño de la investigación 106
3.1.1 Tipos de Investigación 107
3.1.2 Diseño de la Investigación 108
3.2 Métodos de recolección de datos 109
3.2.1 Elaboración de la encuesta o entrevista estructurada. 109
3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis para la encuesta. 110
3.2.3 Métodos de evaluación de expertos 114
3.3. Población, marco muestral y muestra 119
3.3.1. Tamaño de muestra. 119
3.3.2. Sujetos de estudio 121
3.4. Método de análisis 121
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS **122**
4.1 Prueba piloto. 122
4.2 Resultados Finales. 123
4.2.1. Estadística descriptiva del perfil del encuestado y la empresa 123
4.2.2 Supuestos básicos de la prueba de normalidad. 129
4.2.3. Análisis de la Regresión lineal múltiple 133
4.3. Comprobación de Hipótesis. 139
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **141**
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **148**
ANEXOS **160**

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de estudiar la adaptación al teletrabajo y las características del comportamiento humano que permiten dicha adaptación, analizar cómo es que estas características tienen una relación e impacto de forma positiva o negativa en la adaptación al teletrabajo, asi como medir su impacto y la significancia que tiene cada una de ellas. En la siguiente investigación se estudiaron la variable y= adaptación al teletrabajo teniendo carácter como dependiente y su relación con las variables independientes; x1=resiliencia individual, x2=tecnoestrés, x3=bienestar trabajo- familia, x4=equipos de trabajo virtuales y x5=motivación. El interés por la investigación de este tema surgió a raíz de los cambios que se generaron durante la pandemia vivida en el 2020, la cual trajo consigo cambios importantes en las organizaciones y manera de trabajar a nivel mundial que para hacer frente a estos desafíos presentados se recurrió al teletrabajo (Perticará M, 2020).

En el capítulo 1 se mencionan tanto los antecedentes como los hechos que contextualizan la problemática a investigar, se plantean las causas y consecuencias que lo originan, lo que permite tener una base sobre el tema de investigación, conocer que evolución a través de la historia y una vista panorámica partiendo desde el global hasta los niveles más específicos. Se plantean también los antecedentes teóricos de cada una de las variables a estudiar, así como la pregunta de investigación, objetivos metodológicos, justificaciones, hipótesis y delimitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolló el marco teórico, en el cual se llevó a cabo una revisión exhaustiva del estado de arte de cada uno de los constructos mencionados en esta investigación donde se describen las teorías relacionadas y modelos, definiciones y los estudios empíricos encontrados que respaldan la relación existente entre las variables independientes y la adaptación al teletrabajo. Este marco teórico es el soporte sobre el cual se justifica el estudio de las variables de interés mencionadas.

El tercer capítulo corresponde a la descripción de la metodológica utilizada durante la investigación. Durante este capítulo se describe el tipo y diseño que se utilizaron para la investigación, métodos utilizados para recolección de datos, población estudiada, marco muestral y por último la muestra que se eligió. La mayor importancia de este apartado radica en la elaboración que se llevó a cabo del instrumento de medición, realizando una estricta evaluación por expertos para posteriormente aplicarlo en la muestra piloto.

En el capítulo 4 se desarrolló el análisis de resultados en el que se describe la prueba piloto aplicada y el análisis de fiabilidad, que respaldan que el instrumento aplicado es de confianza. Se presenta la explicación de los resultados finales de investigación iniciando por la descripción de los datos demográficos correspondientes a los sujetos de estudio, finalizando con el análisis de regresión lineal múltiple, el cual permite observar los resultados que permiten comprobar las hipótesis planteadas al inicio.

En el último apartado se encuentran las conclusiones acerca de los resultados finales que se obtuvieron en cada variable, la relación encontrada entre las mismas, las limitaciones que se tuvieron para poder realizar el estudio y por ultimo las recomendaciones que se plantean para nuevas investigaciones futuras.

Capítulo 1. Naturaleza y dimensión del estudio.

A continuación, se presentan algunos antecedentes que contextualizan la problemática de la investigación, las causas que se observan y consecuencias probables y grafica de los mismos.

1.1. Antecedentes del problema a investigar

A lo largo de la investigación se analizaron los antecedentes del problema a investigar acerca de las características del comportamiento que permiten adaptarse al teletrabajo en el área de sistemas de las empresas de la industria siderúrgica en América Latina, y que surgieron con mayor fuerza al finalizar el 2019 a causa de la pandemia que se generó por un nuevo virus llamado COVID- 19 OMS (2020). El desarrollo del análisis de los antecedentes se realizó primero a nivel internacional y posteriormente en México.

1.1.1 Hechos que contextualizan el problema

Durante este apartado se documentaron los hechos que brindan el contexto a la problemática de la investigación presentándose de manera internacional y posteriormente a nivel México.

a) Antecedentes del teletrabajo a nivel mundial.

Los antecedentes del concepto de teletrabajo se originaron durante los años de 1960 siendo la palabra teleworking uno de los primeros términos que fueron utilizados por Robert Weiner según Téllez (2009). Sin embargo fue durante la crisis petrolera en E.U.A que el concepto del teletrabajo o *telecommuting* nació en la década de 1970. Durante 1973, en un mundo sin internet y a raíz de la crisis petrolera, Jack Nilles reconocido como uno de los pioneros del teletrabajo introduce este nuevo concepto como un método para compensar las pérdidas económicas que sufrían las empresas

teniendo como objetivo poder reducir tanto el consumo de energía como el de movilidad que se originaban en tener que trasladarse por grandes distancias (Allen, Golden & Shockley, 2015). Con el paso del tiempo surgieron otros conceptos como *networking, homeworking y telehomeworking* (Téllez, 2009).

A raíz de estos problemas que surgieron comenzó a presentarse una evolución y crecimiento del teletrabajo.

Conforme la tecnología y la economía evolucionaron, fueron aumentando más oportunidades de teletrabajo. Esta importante evolución que se ha originado a través del tiempo en las tecnologías de la información (TIC´s) ha facilitado que cada vez sea mayor el número de trabajadores que tienen la posibilidad de realizar su trabajo fuera de la oficina beneficiándose así de las oportunidades que el teletrabajo les otorga en diferentes aspectos de su vida (Kizza, 2013).

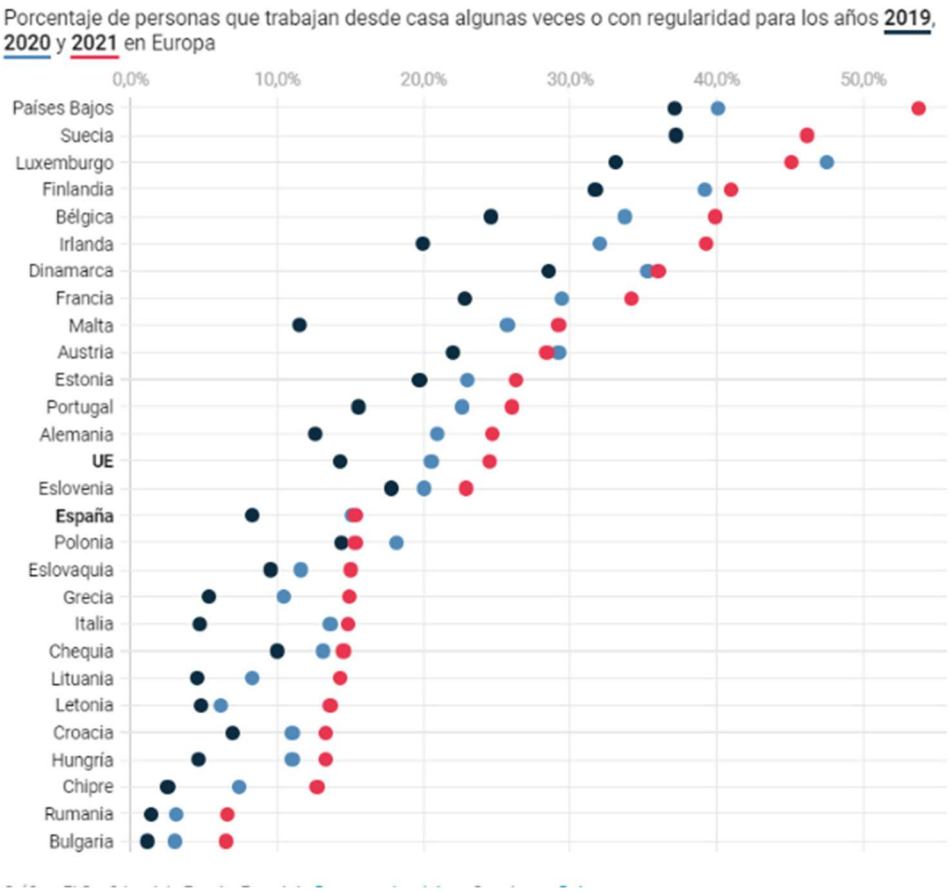
Según Benjumea & Arias (2016), en 1998 esta modalidad laboral se ve adoptada e impulsada con mas fuerza conviertiendo al teletrabajo en una ventaja tanto para las empresas,disminuyendo sus costos operativos de infraestructura, como para los empleados generando una disminucion en el tiempo y costo para trasladarse de casa a el lugar de trabajo. Los beneficios que aporto el teletrabajo llevaron a que los paises adoptaran la modalidad en aquellas profesiones que por naturaleza pueden realizarse de manera remota.

En 2006 según Infoempleo Adecco (2014), el 7% de las organizaciones españolas adoptaron modalidades de trabajo más flexibles, para el año 2013 el porcentaje subió a un 13%, y a un 27% en 2014, mientras que Estados Unidos y Reino Unido contaban con datos mayores.

Benavides & Silva (2022), mencionan que al iniciar la pandemia, el teletrabajo se adoptó para tratar de prevenir y minimizar la transmisibilidad del nuevo virus, ya que la disminución del contacto social y de movilidad por parte de los trabajadores fue una

estrategia para hacer frente por un lado, a la necesidad de seguir teniendo una economía activa que se podía llevar a cabo de manera virtual continuando de esta manera la relación laboral, y por otro lado disminuir fuentes de contagio generadas por las interacciones sociales laborales convencionales que se habían tenido hasta el momento. A nivel global la OIT estimo en base a encuestas realizadas en el segundo trimestre del 20202 a hogares de 31 países que el 17,4% alrededor de 557 millones, se encontraban trabajando en ese periodo desde sus hogares. Por otro lado en Europa el porcentaje era mayor, Finlandia 60%, Rumania 20%, Portugal 40% y 30% en España. Ver figura 1.

Figura 1. Porcentaje de teletrabajadores del 2019 al 2021 en Europa.

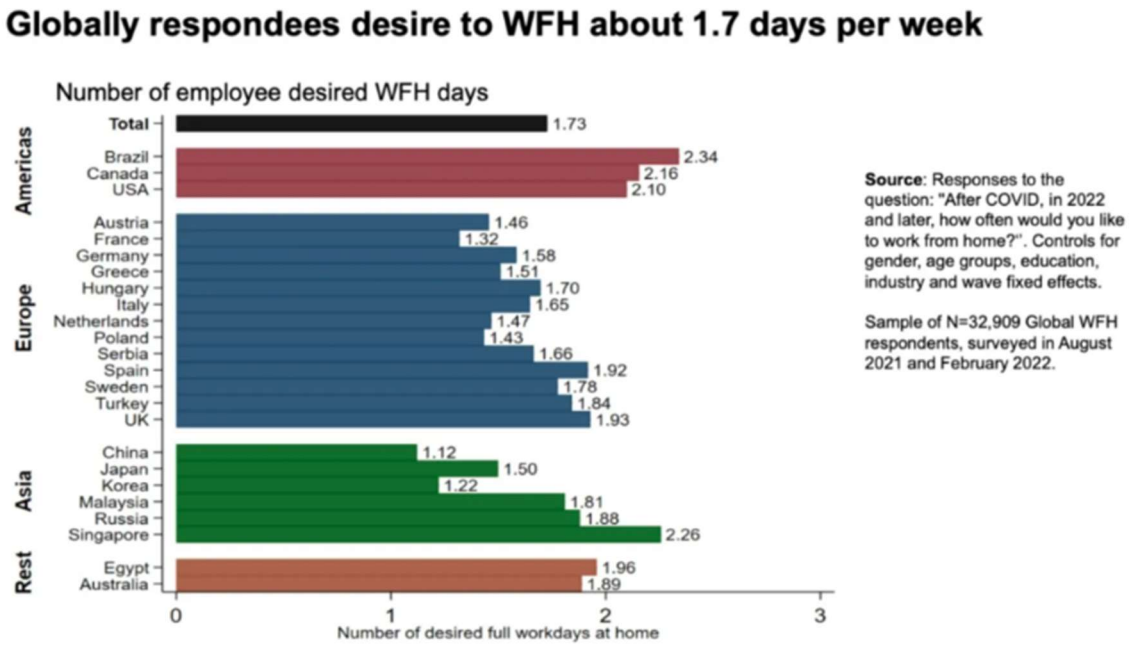


Fuente: Diario El Confidencial, datos obtenidos de Eurostat, observatorio de gestión Kudeaketa Behatokia.

Es importante mencionar que los empleados de diversas partes del mundo y en aquellas profesiones donde el teletrabajo es posible, desean seguir con un modelo hibrido de trabajo, Las personas que llevan a cabo actividades que se adaptan al teletrabajo lo realizan de manera hibrida, solo el 20% teletrabajaba de manera exclusiva fuera de las instalaciones de la organización, sin embargo tanto las organizaciones como los empleados muestran un interés en llevar a cabo el teletrabajo de manera hibrida con un promedio de 3 días a la semana. Sectores que trabajan con tecnologías y finanzas son los que muestran una tendencia de mayores días teletrabajo a la semana según el observatorio de gestión Kudeaketa Behatokia en su publicación evolución del teletrabajo (2023).

la siguiente imagen muestra las estadísticas en diversos países del mundo de la tendencia de los empleados a realizar el teletrabajo, Ver figura 2.

Figura 2. Análisis de días de teletrabajo ideales.



Fuente: ¿Cuántos días de teletrabajo son lo ideal? Esto piensan en cada parte del mundo (hipertextual.com) Tomas Rivero, 2022.

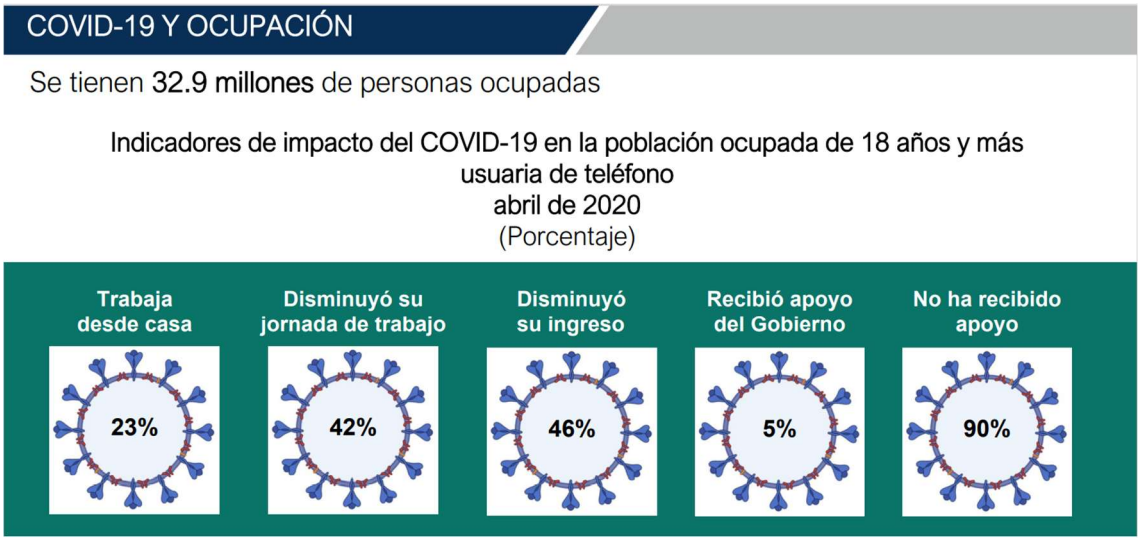
b) Antecedentes del teletrabajo en América Latina

Benavides y Silva (2022), mencionan que en América Latina las personas que realizaron actividades laborales por medio del teletrabajo durante el 2020 fue de un 25% a un 30%, países como Argentina con un porcentaje del 26% y Brasil con un 16%. También observaron una disminución del teletrabajo de manera exclusiva o completa del 34% al 24% para inicios del 2021, aumentando 14% al 18% en el mismo transcurso del tiempo la elección del teletrabajo hibrido, lo que demuestra una preferencia en combinar ambas modalidades laborales.

c) Antecedentes en México

A raíz de la pandemia se originaron cambios importantes en las modalidades de trabajo, lo que trajo consigo nuevas maneras de afrontar los retos en la reestructura de los procesos en la gestión de recursos humanos, el comienzo de estas nuevas modalidades como lo son el teletrabajo es una oportunidad para renovar y transformar procesos viejos, aunque esta modalidad es algo que anteriormente se había dado, a partir de la pandemia se volvió una modalidad necesaria para muchas organizaciones del mundo. (Santillan, El Teletrabajo en el COVID-19, 2020). En la figura 1 se describe el porcentaje de personas en México, mayores de 18 años, usuarias de teléfono, ya sea móvil o celular que se encontraban ocupadas en el sentido laboral en abril del 2020, y los cambios que se presentaron en aspectos como: trabajo desde casa, disminución de ingresos, disminución de jornada laboral, y si recibió algún apoyo por parte del gobierno. Estos datos fueron recopilados por el (INEGI 2020), ver figura 3.

Figura 3. Indicadores de impacto del COVID- 19 en la poblacion ocupada de 18 años y más usuaria de telefono (Abril 2020).



Fuente: INEGI, Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral. Abril de 2020.

De igual manera, se observa en la siguiente figura 4 algunas acciones operativas que se vieron obligadas a tomar diversas organizaciones a causa del aislamiento o confinamiento que se vivió por la pandemia en un periodo de tiempo que comprende desde el 7 de Mayo al 12 de Junio del 2020, con un tamaño de muestra de 4920 empresas grandes y microempresas, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) con instalaciones fijas y que realizan actividades económicas correspondientes al sector industrial, comercial y de servicios, excluyendo las actividades relacionadas con la agricultura, cría y explotación de animales, pesca y acuicultura y gobierno en México, que para efecto de esta investigación , es de interés la del trabajo en casa :

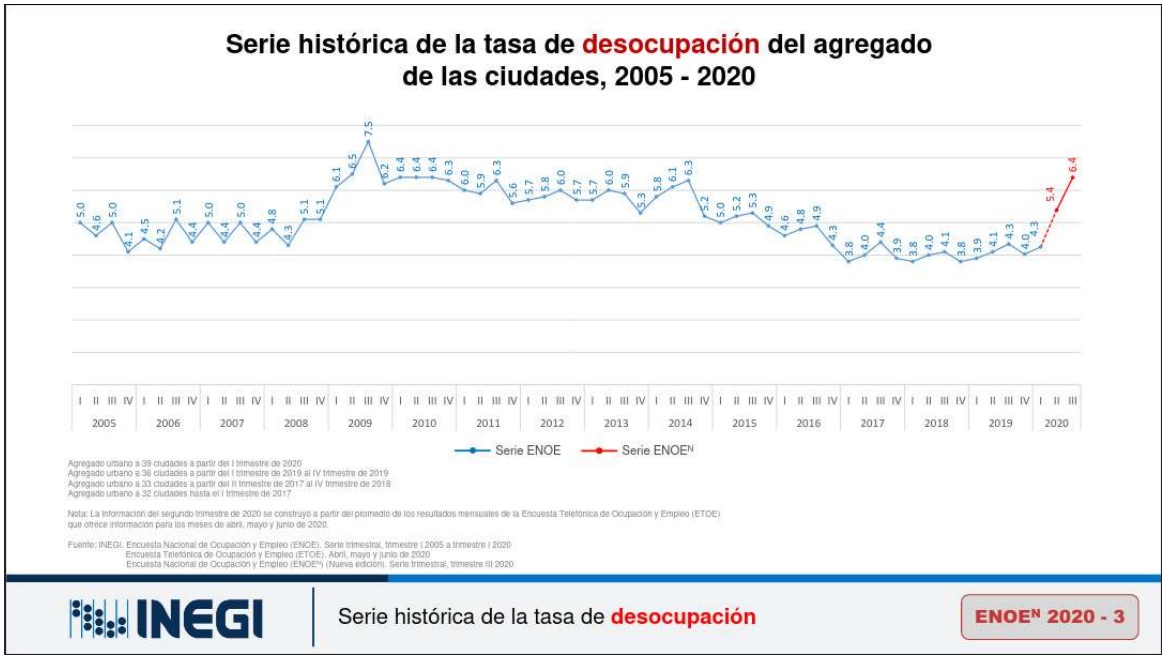
Figura 4. Instrumentación de acciones operativas en las empresas por tamaño de empresa.

La entrega de pedidos a domicilio fue la acción operativa más instrumentada a nivel nacional por el 45.0% de las empresas, seguida de las promociones especiales con 33.8%, el trabajo en casa (*home office*) con 32.6% y las ventas por Internet con 29.6%. Las empresas grandes muestran un dato significativo en cuanto al trabajo en casa (*home* office), ya que respondieron que 94.7% de su personal realiza esta acción durante la pandemia.

Fuente: INEGI Encuesta sobre el impacto económico generado por COVID-19 (ECOVID-IE) 2020.

Rodriguez (2020) Menciona que, debido a la pandemia, una cantidad importante de empresas a nivel mundial decidieron como estrategia de seguridad y prevención de contagios iniciar con la estrategia de aislamiento en la población, mismo que tuvo un impacto negativo en la economía global ocasionando que las empresas que no contaban con los recursos para adaptarse al teletrabajo se vieran obligadas a cerrar de forma definitiva, originando una gran cantidad de despidos a nivel mundial y nacional. En la gráfica 3 se muestra un comparativo de la desocupación desde el 2005 hasta el tercer trimestre del 2020 a nivel nacional, ver grafica 1, y por ciudades en México, ver figura 5.

Grafica 1. Tasa de desocupación histórica.



Fuente de elaboración: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad 2020.

Figura 5. Tasa de desocupación por ciudades en México durante el tercer trimestre del 2020.

Fuente de elaboración: INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad 2020.

La estrategia de aislamiento en la población no era sostenible con el tiempo, por lo que empresas en todo el mundo se vieron en la necesidad de adaptarse a estos cambios, buscar nuevas maneras de poder seguir siendo productivas y mantenerse activas en el mercado, teniendo que tomar en cuenta para esta adaptación múltiples factores de carácter cultural, social, políticos, ambientales, y de infraestructura que les permitieran seguir siendo competentes (GOV.CO, 2020).

Según la Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2020 y 2021, señala que actualmente ha disminuido la tendencia por adoptar el teletrabajo de manera completa desde el inicio de la pandemia, mientras que, de acuerdo a datos presentados por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) la modalidad de teletrabajo hibrido donde solamente algunos días de la semana se llevara a cabo el teletrabajo serán los que mayormente adopten las empresas.

INDUSTRIA SIDERÚRGICA

a) Industria siderúrgica a nivel global.

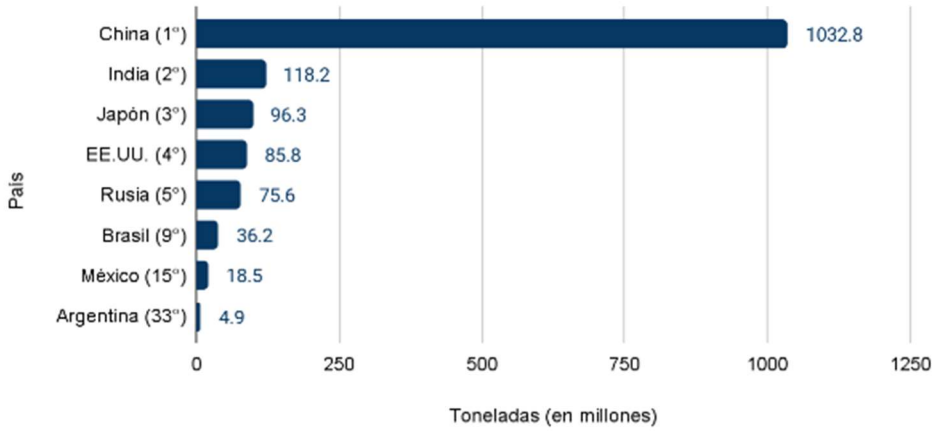
La industria del acero es una de las industrias con mayor importancia en la economía mundial el acero es un insumo que igualmente tiene un impacto alto Generando procesos estandarizados con producciones a grandes escalas. El acero es un insumo altamente utilizado en varios sectores como lo es el automotriz la industria metalmecánica línea blanca industrias del petróleo y gas, las cuales representan una gran cantidad de empleos en organizaciones en todo el mundo así como una gran participación en la economía mundial, OCIPEX,2022.

El acero tiene un impacto a nivel global en las economías y mercados actuales, de igual manera impacta en los precios internos de muchos derivados de productos,

por lo que este tipo de cadena de producción requiere niveles importantes de inversión de capital, además de una constante inversión en infraestructura y mejora de procesos. Durante el 2021 se produjeron 1.951 millones de toneladas de acero crudo en todo el mundo. OCIPEX, 2022.

En la figura 6. se puede observar la participación de producción de acero más importante a nivel mundial entre los cuales se observan países principales como India, Japón y EE. UU. así como los países más importantes en América latina (México, Brasil y Argentina) OCIPEX,2022.

Figura 6. Principales países productores de acero a nivel mundial y Latinoamérica



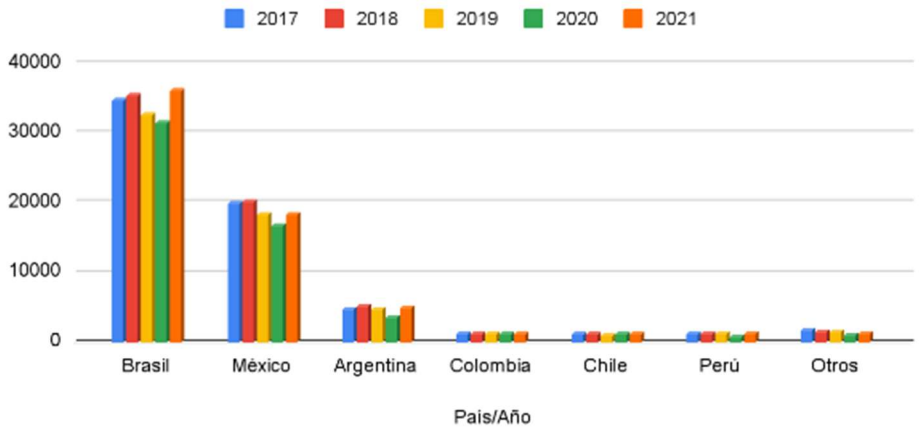
Fuente: Elaboración por Ocipex con base a world steel 2022.

b) Industria siderurgĺca en Ameríca Latina

En las estadísticas de la industria siderúrgica en América latina se observan diferencias entre los países productores. En la figura 7 se muestra la producción de acero crudo de los principales países productores entre el 2017 al 2021. producido entre 2017 y 2021 por los seis principales productores regionales: es importante

mencionar que Brasil es de los principales productores de acero, doblando su producción a lo que genera México y triplicando lo que genera Argentina OCIPEX, 2022.

Figura 7. Principales países en América Latina en la industria siderúrgica. (millones de toneladas 2017-2021).



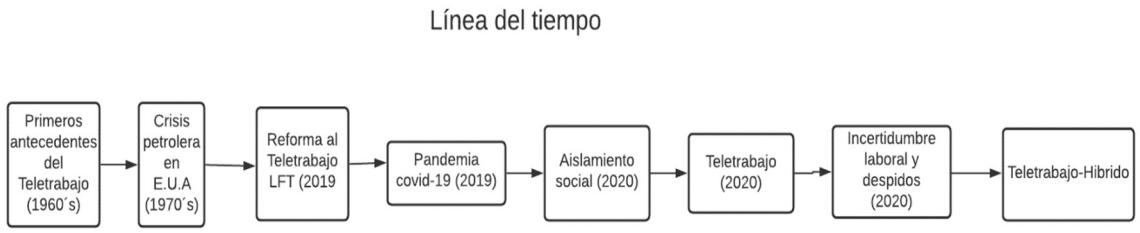
Fuente: Elaboración por Ocipex con base a world steel y ALACERO 2022.

c) Industria siderurgíca en México.

En México, la industria siderúrgica es una de las más importantes, generando miles de empleos y ganancias económicas, así como la comercialización de productos derivados del acero, según CANACERO, 2012 cinco empresas explican la concentración de un poco más del 80% de la producción: ArcelorMittal México grupo originario de India (con sede en Luxemburgo) supone entre un 22-25% de la producción total de acero del país; la empresa de capitales mexicanos AHMSA produce en torno al 20%; la italo-argentina Ternium México (del conglomerado Techint, con sede en Luxemburgo) entre un 18-20%; la empresa mexicana De Acero representa entre el 10-12% de la producción; y Tenaris Tamsa, italo-argentina (del conglomerado Techint) con un 4-5% del mercado. También es importante sumar a este grupo de empresas, la empresa Gerdau, a través de su filial Gerdau Corsa**.** Destaca en ambos casos, la presencia de la segunda mayor

compañía siderúrgica a nivel mundial ArcelorMittal, pero también la de Ternium, empresa del grupo Techint que es predominante también en el mercado argentino OCIPEX,2022.

Figura 8. Línea del tiempo.



Fuente: elaboración propia

1.1.2. Las causas y las consecuencias de los hechos

En el siguiente apartado se mencionan causas y consecuencias probables del problema a investigar que se desarrollan a raíz de la necesidad y el surgimiento de las nuevas modalidades de trabajo que se generaron a partir de la pandemia causada por el COVID-19:

Características del comportamiento humano:

Capital humano con una baja capacidad de resiliencia, que se origina como una respuesta del comportamiento humano ante la crisis sanitaria y sus efectos teniendo como consecuencia una difícil adaptación a las nuevas modalidades laborales que surgieron a partir de la pandemia en 2020. Es necesario seguir investigando la respuesta social ante eventos catastróficos o crisis para poder hacer frente de una manera más optima y mejorar la capacidad de resiliencia y adaptación al cambio Como lo menciona (Díaz A. L., 2020).

Esta crisis sanitaria impacto de diversas maneras los retos a los que se enfrentó el capital humano en cuestión de poder resistir la adversidad y tener la capacidad de poder recuperarse ante dichos sucesos difíciles a los que se enfrentaron y que son parte de la vida cotidiana (Carlos Castagnola, 2021).

Capital humano con un nivel de aislamiento social importante a causa de las medidas de prevención sanitarias que se originaron con anterioridad en diversas partes del mundo como estrategia por parte de los gobiernos para tratar de mitigar el aumento de contagios por COVID- 19. Afectando de manera directa en la calidad de vida de millones de personas que se encontraban laborando desde sus lugares de trabajo en ese momento.

La baja capacidad de adaptación a los cambios que ha tenido el capital humano debido a las estrategias de aislamiento implementadas que se vieron obligadas a realizar las empresas y organizaciones a raíz de la crisis sanitaria que se vivó anteriormente y que dificultan la adaptación al nuevo entorno laboral y al uso de tecnologías de la comunicación y factores a tomar en cuenta que son elementales para esta adaptación (Jaramillo & Bustamante, 2011).

Capital humano con un alto nivel de tecnoestrés como niveles elevados de ansiedad y estrés tanto físico como psicológico ocasionado por el constante uso de las TICs que se conoce como tecnoestrés, Salanova (2003), así como debido a las consecuencias psicológicas, emocionales cognitivas y conductuales de realizar el teletrabajo, ya que estas impactan de manera negativa en el bienestar del teletrabajador y sus familias o circulo social que se encuentran a su alrededor (Benjumea-Arias, 2016). El teletrabajo ha ocasionado una percepción de constantes interrupciones en las jornadas laborales generando niveles de estrés en los teletrabajadores (Valentina Ramos & Eduardo, 2020).

El capital humano con bajos niveles de equilibrio en el bienestar trabajo – familia, causados por el efecto de los cambios generados a partir de la crisis sanitaria

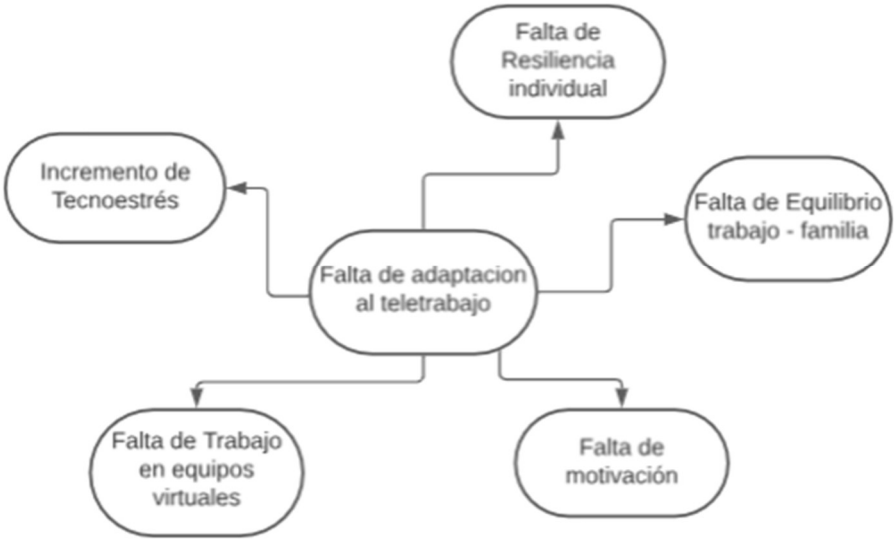
ya que la adaptación al teletrabajo implica poder encontrar un equilibrio entre las distracciones del hogar y la familia para poder organizar de manera adecuada sus tiempos y no caer en extremos como lo son una falta de tiempo dedicada al teletrabajo y cumplimiento de las metas o bien una dedicación exhaustiva sin límites de tiempo para poder disfrutar de otras actividades sociales – recreativas en familia o para el propio bienestar del trabajador (Jaramillo & Bustamante, 2011). La autogestión del tiempo juega un papel importante al momento de realizar el teletrabajo ya que es vital para poder encontrar un equilibrio adecuado en la vida integral del teletrabajador (Benjumea-Arias, 2016).

El Capital humano con una baja eficiencia de trabajo en equipo virtual causada por los cambios y efectos que se dieron a raíz de la necesidad de adaptación a nuevas modalidades laborales a nivel mundial, ya que los teletrabajadores se enfrentan al reto de un aprendizaje nuevo en equipos de trabajo a distancia, llevando esto a una involución en el trabajo en equipo puesto que las estructuras organizacionales tradicionales se ven modificadas impactando en el liderazgo y la comunicación de los equipos con jerarquías menos marcadas y más delegación horizontal con un sentido más complicado en cuestión de coordinación de objetivos en conjunto (Santillan, 2020).

Capital humano con una baja capacidad de motivación, que se origina como consecuencia de los múltiples cambios organizacionales y las reestructuras en cuestión de gestión del capital humano generados por la crisis sanitaria que se vive actualmente. Como lo menciona (Jaramillo & Bustamante, 2011) el teletrabajador debe tener la suficiente motivación para poder realizar sus funciones sin necesidad de una supervisión constante o directa, y esta debe de ser una motivación interna, es decir que nace del individuo. Por lo que es un gran reto para estas nuevas modalidades laborales que se viven actualmente, ya que una falta de motivación tiene como consecuencias un bajo rendimiento laboral, ineficiencia en los procesos y un escaso logro de objetivos para la empresa en la cual se desempeña.

Estas causas que se presentan generan consecuencias puntuales como lo es una falta de adaptación al teletrabajo que se describen a continuación en la gráfica 1.1.3.

1.1.3 Grafica de causas y consecuencia del problema a investigar



Fuente: elaboración propia

1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del Problema

1.2.1. Antecedentes Teóricos de la variable dependiente (Y)

Es importante comenzar mencionando algunas de las definiciones sobre el término “teletrabajo” que se han recopilado a lo largo del tiempo por diversos autores, de las cuales los elementos en común para describirlas son: trabajo a distancia, trabajo fuera de las oficinas centrales, uso de herramientas tecnológicas para la comunicación y algunas otras, el termino de teletrabajo de forma etimológica se deriva de la palabra “tele” cuyo significado en griego es lejos y la palabra “trabajo” que significa realizar alguna acción, actividad o tarea de manera física o mental para llevar a cabo un objetivo (Padilla, 2001).

Existen otros conceptos con más elementos descriptivos que conforman la definición del teletrabajo, un ejemplo que el teletrabajo involucra llevar a cabo una actividad, tarea fuera de las instalaciones del empleador, en algún lugar elegido por el trabajador, ya sea desde su hogar o cualquier otro, haciendo posible que el trabajo se traslade directamente hacia el trabajador sin una vigilancia directa por parte de la organización o el empleador y realizado por medio de las TIC´s. Este tipo de modalidad laboral se puede realizar o llevar a cabo de manera completa o de manera hibrida. (Escalante et., al 2006).

Según menciona Martínez (2012), existen varios sinónimos para hacer referencia al teletrabajo dependiendo de la lengua, como por ejemplo; home office, teleworking, home working, flexiplace términos utilizados para el inglés, también encontramos en italiano sinónimos como telelavoro, en francés telependulaire. La organización internacional del trabajo (OIT) define este concepto como la manera de trabajar en una ubicación diferente al centro de trabajo o instalaciones donde se lleva a cabo la producción de una empresa, en la cual el empleado o trabajador no tiene contacto físico con otros trabajadores o miembros de la organización, siendo las TIC´s un apoyo importante para realizar sus actividades y tener comunicación entre sí. (Diaz 2013). El teletrabajo otorga múltiples beneficios para los teletrabajadores impactando también en mejores de producción para las organizaciones en las que se desempeña, pues se desarrollan habilidades y capacidades que favorecen la innovación y la responsabilidad (Vega, 2014).

Existen teorías como la Teoría Unificada de la Aceptación y Uso de la Tecnología 2 (UTAUT 2), esta teoría explica que existen múltiples variables que impactan directa o indirectamente en la aceptación por parte del trabajador en utilizar la tecnología, aspectos como la motivación, el esfuerzo que implica utilizar tecnologías, la percepción del costo beneficio y frecuencia de utilización. Todos estos elementos dan como resultado un aprendizaje continuo y una adaptación a ellas. (Venkatesh et al., 2012).

1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable dependiente Y con respecto a las variables independientes propuestas (X1, X2, X3, X4, X5)

A continuación, se revisarán las diversas variables que se encuentran relacionadas con el teletrabajo, las cuales se estudiaran y explicaran más adelante en el capítulo 2 correspondiente al marco teórico de esta investigación.

Resiliencia Individual

El concepto resiliencia ha sido ampliamente estudiado por diversos investigadores, sin embargo, para esta investigación se analizará el concepto de resiliencia personal y la relación o impacto que tiene con el teletrabajo. Según el estudio realizado por Kapoor (2021) la resiliencia se encuentra relaciona con el bienestar que experimentan los teletrabajadores, basándose en la teoría de recursos para tal estudio, donde la resiliencia actúa como variable moderadora entre el estrés percibido de los teletrabajadores. A continuación, se mencionan algunos conceptos sobre resiliencia, partiendo de lo general, hacia lo particular, como lo es el concepto de resiliencia personal.

Anteriormente México se encontraba frente a una situación de contingencia sanitaria, lo que genero gran incertidumbre laboral y grandes cambios en las modalidades de trabajo, cambios que han sido originados en este contexto de una manera inesperada, teniendo que mantener una distancia social y laborar desde sus hogares, provocando la necesidad de desarrollar estrategias resilientes para afrontar dichas situaciones y adaptarse a las nuevas modalidades que surgen, como lo es el teletrabajo (Rivera & Bravo, 2020).

Aunque no existe en la actualidad una gran cantidad de estudios que relacionen la resiliencia con el teletrabajo, algunos autores muestran en sus estudios de manera indirecta resultados que indican que entre más resiliente es un individuo mayor será

su impacto positivo con la adaptación al teletrabajo, por ejemplo, en un estudio realizado por Kapoor (2021) se menciona que la resiliencia individual es una habilidad que funciona como un moderador significativo para la adaptación al teletrabajo, beneficiando al teletrabajador de múltiples maneras en su vida.

A continuación se menciona el concepto de resiliencia y las dimensiones que esta tiene para poder entenderlo de una manera más profunda, Richardson (1990) se refiere a resiliencia como la habilidad para poder enfrentan sucesos vitales difíciles de superar, estresantes y desafiantes, las cuales proporcionan al individuo que las sufre nuevas herramientas para afrontar dichas crisis de una manera positiva y con un enriquecimiento que le permita ser más fuerte ante los eventos futuros adversos.

En Noruega, a niños en situación de calle les llaman “niños diente de león”, por su similitud con la planta frágil que crece por todas partes, incluso en medios muy difíciles. En la India les representan con la flor de loto, porque es capaz de nacer en aguas sucias (Vanistendael y Lecomte, 2002). Asi los primeros antecedentes sobre la resiliencia aparecen en el siglo XVIII, cuando el pedagogo suizo H. Pestalozzi observó que niños de la calle, huérfanos y abandonados, mostraban un gran impulso por vivir y salir adelante (citado en Uriarte, 2005).

La resiliencia también se ha definido como aquella habilidad individual o grupal para poder seguir adelante con planes en el futuro después de sufrir eventos que desestabilizan las condiciones de vida de una manera a veces grave (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001). Otros conceptos como el de Block y Block (2014) Definen a la resiliencia como una capacidad dinámica del individuo para poder moldear sus niveles de respuesta modal del control del ego en diferentes direcciones según lo demanden las características del ambiente. Resiliencia es un término que procede del verbo en latín resilio, resilire, que significa "saltar hacia atrás, rebotar". Lo que implica una tener que desarrollar nuevas competencias de afrontamiento en el individuo hacia escenarios desafiantes (Denckla et., al 2020; Salanova, 2020).

Estos cambios drásticos en las nuevas modalidades laborales generados a partir de la pandemia tuvieron un impacto significativo en la vida de las personas, tanto en el ámbito laboral como personal. La adopción del teletrabajo brinda oportunidades hacia nuevas brechas de estudio que relacionen la resiliencia de manera individual y su impacto en el teletrabajo, con el fin de profundizar más sobre este fenómeno que actualmente se presenta a nivel mundial.

Tecnoestrés

Dentro del estudio del concepto “estrés” existen varias clasificaciones, durante esta investigación, se pretende demostrar la relación existente entre este concepto y el teletrabajo, el enfoque será dirigido hacia los términos “estrés laboral” así como “tecnoestrés” profundizando de una manera más amplia en estos conceptos que se presumen, tienen un impacto en las modalidades laborales como lo son el teletrabajo.

Es importante partir mencionando el concepto de estrés y avanzar hacia el concepto del tecnoestrés, por lo que a continuación, se mencionan algunas definiciones sobre dichos conceptos. Walter Cannon (1911), es uno de los pioneros del concepto estrés, refiriendo a este como un estímulo que provoca en el individuo una reacción física/ psicológica de huida, lucha, incomodidad etc. que exigen en el individuo un esfuerzo por tratar de regular sus mecanismos.

A través de los años se ha estudiado el estrés laboral, y con el paso del tiempo cobra mayor relevancia para las empresas en el sentido de los riesgos psicológicos y de salud que pueden sufrir las personas dentro de la organización que lo padecen, es por ello que se considera de importancia realizar un estudio sobre el impacto que el estrés genera en los teletrabajadores, sobre todo y de manera más específica, en el tecnoestrés, ya que reducir los cuadros de estrés conlleva a beneficios importantes para las organizaciones y su capital, (Benjumea- Aria 2016).

Para Marente (2006), el estrés surge cuando existe un desequilibrio entre las demandas del ambiente y las habilidades o la capacidad para poder sobrellevarla en el sentido del estrés laboral se puede describir como aquel desequilibrio que percibe el trabajador entre las demandas laborales y la habilidad o capacidad que este tiene para poder resolverlas. Existen otros factores causantes del estrés laboral como por ejemplo el nivel jerárquico del empleado dentro de la empresa, la forma en qué se organizan las actividades laborales, el espacio físico en el que se desempeñan las actividades y el rol familiar que este tiene (Quispe, 2019).

Existen algunos modelos sobre el estrés , los más nombrados son el modelo de demandas-control de Karasek, seguido del modelo de desequilibro esfuerzo-recompensa de Siegrist, dónde el estrés se origina cuando existe una percepción de desequilibrio por parte del trabajador entre los esfuerzos que realiza y las recompensas que recibe; y por último el modelo transaccional del Lazarus y Folkman, En este modelo es el individuo quién percibe si el ambiente representa una amenaza o un estresor o bien si es un ambiente confiable o de oportunidades es decir es el individuo quien evalúa el ambiente donde se encuentra cómo estresante o no estresante. (Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012) citado por (Osorio & Niño, 2017), lo que es una percepción individual del trabajador según los estilos de afrontamiento que este tenga.

Tecnoestrés

Para Cuesta González & Sierra Peralta, (2005) el uso de las Tics en la actualidad en la vida laboral es algo que se realiza en la mayoría de los trabajadores, y se vive desde hace ya algunos años atrás, lo que genera grandes retos para poder adaptarse a ellas. El uso de las Tics genera incertidumbre y por lo tanto cierto grado de estrés en los individuos, a este tipo de estrés se le conoce como tecnoestrés y se relaciona de manera directa con el uso de estas tecnologías, y como tal repercute en los trabajadores en problemas de salud, tanto físicos como mentales, por lo que se puede considerar una enfermedad de la era digital moderna.

El uso de las TIC´s tienen múltiples beneficios para las empresas que las utilizan, como una mejor comunicación entre sus miembros, actividades más eficientes, apoyo o sustitución de mano de obra, así como una mejora en los procesos productivos (Brynjolfsson & Hitt, 2000), sin embargo en algunos trabajadores que no cuentan con la capacitación necesaria para poder manejarlas, genera consecuencias negativas para la salud, como estrés tecnológico, frustración, ansiedad y otros síntomas tanto físicos como psicológicos que impactan en la salud de los mismos (Gallardo & De León, 2010). Es asi como el uso de las herramientas tecnológicas tiene dos lados distintos y opuestos (Tarafdar, Pullins & Ragu-Nathan, 2015; La Torre, Esposito, Sciarra & Chiappetta, 2019;). Se le denomina estrés tecnológico o tecnoestres a los factores tecnológicos estresantes causados por el uso de las TIC´s. (SALAZAR-CONCHA, FICAPAL-CUSÍ, & BOADA-GRAU, 2020).

Menciona que el tecnoestrés es un tipo de estrés tecnológico dada su naturaleza (SALAZAR-CONCHA, FICAPAL-CUSÍ, & BOADA-GRAU, 2020), y se considera como un subdimensión del estrés que impacta al individuo de forma negativa al utilizar las tecnologías (Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, 2008). Por su parte Brod (1984), define al tecnoestrés como una enfermedad del mundo actual causada por un constante intento de adaptación a las tecnologías actuales, y que surge cuando el individuo no cuenta con las herramientas o conocimientos necesarios para poder utilizarlas de forma óptima. Para Weil & Rosen (1997), el tecnoestrés es todo aquel malestar tanto psicológico como emocional, que afecta la conducta del individuo de forma importante y negativa, el cual se genera por el uso incorrecto de las TIC´s.

En la actualidad el uso de las tecnologías es algo que se vive a nivel mundial, y cada vez las organizaciones utilizan estas tecnologías para mejorar sus procesos y tener mayor eficiencia en el logro de sus objetivos. A raíz de la pandemia del 2020 las organizaciones tuvieron que adoptar el uso constante de las tecnologías para hacer frente al aislamiento social, sin que esto afectara las actividades laborales que se

vieron obligadas a realizarse de manera virtual, lo que genero nuevos tipos de desafíos para mitigar el estrés laboral y de manera más específica, el tecnoestrés que se ocasiono en los trabajadores. (Wang et al. 2020).

Los cambios que se generaron al adoptar las nuevas modalidades de trabajo de manera remoto tuvieron impactos importantes en los trabajadores, ya que ante una situación de carácter mundial que se generó de manera inesperada, los trabajadores desarrollaron diferentes trastornos de estrés y ansiedad, así como conductas dañinas y un aumento importante en las enfermedades mentales. El temor a los cambios y la resistencia que se genera en los individuos al tratar de adaptarse a nuevas realidades y metodologías laborales genero conductas nocivas que impactaron en la calidad de vida, en la manera en que estos socializaban y en las estructuras organizacionales marcando un antes y un después en la línea del tiempo (Naiara Ozamiz-Etxebarria, 2020).

Se llevo a cabo un estudio al inicio de la pandemia para determinar el impacto psicológico que había generado el nuevo brote, por medio de la escala de depresión para identificar síntomas de ansiedad y depresión, asi como niveles de estrés en diversas ciudades de la población China. Los estudios arrojaron niveles altos de estos síntomas asociados con el estrés, la depresión y ansiedad, lo que genero un grave impacto negativo psicológico en sus habitantes (Wang et al. 2020).

Bienestar Trabajo – Familia

El concepto de bienestar Trabajo- familia surge por primera ocasión a mediados del siglo anterior en países anglosajones, debido a la necesidad de poder llevar a cabo cambios laborales dentro de una nueva perspectiva de género, donde mujeres con roles familiares como esposas, madres o cuidadoras se vieron en la necesidad de conciliar ambos roles. Esta nueva perspectiva o enfoque que se dio a inicio de los años 70´s permite plantear este equilibrio desde una perspectiva de género, en la que se buscaba la igualdad en la incorporación de mujeres en el ámbito laboral, dando lugar a cambios en la legislación europea. Durante la década de los 80´s comenzaron a surgir programas de servicio social para que tanto padres como madres de familia pudieran lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales (María del Pilar Hernández Limonchi, 2019).

Para Olaguibe (2021), la posibilidad de poder conciliar los roles familiar y laboral representa uno de los retos y estresores con más importancia dentro de la sociedad actual, y es un reto que afecta tanto a hombres como mujeres en todo el mundo, impacta de manera social y al mismo tiempo en lo laboral.

Algunas teorías y modelos permiten estudiar más a fondo esta variable de conciliación bienestar- trabajo familia, una de ellas es la llamada teoría de la permeabilidad de (Pleck, 1977) la cual tiene sus bases en diversos tipos o maneras existentes entre esta interrelación entre los ámbitos laborales y familiares.

Existen otras teorías o modelos teóricos como lo son: teoría del proceso de decisión, teoría de la segmentación – integración, teoría de la identidad social, teoría del intercambio social, aunque estas teorías no toman en cuenta la diferencia cultural, la gran mayoría de ellas funciona de manera universal.

Pleck (1977) considerado pionero en este concepto define a los roles de trabajo-familia como la manera en que estos dos elementos tienen una influencia entre si

partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos, y destaca que es un rol masculino y femenino en los dos elementos y por lo tanto debe ser analizado como un proceso que se compone por ambos. Las mejoras que puede tener un teletrabajador al disminuir el desequilibrio de estos roles familiar y laboral sugieren un impacto positivo directo para la organización en la que labora, por lo que se convierte en un beneficio organización – trabajador reciproco (Jiménez y Moyano, 2008).

Otra definición es la que menciona la Organización Internacional del Trabajo conocido por sus siglas como (OIT) el cual define a la combinación de los roles familiar y del trabajo como un equilibrio en las responsabilidades y tensiones que ambos conllevan por medio de mejoras estrategias, tanto sociales como organizacionales que permiten obtener beneficios para los trabajadores y sus familias teniendo como objetivo final la conciliación en ambos roles (OIT, 2011).

En esta medida y como parte del argumento referente al equilibrio familiar y laboral, Román (2012) menciona la importancia de estudiar estos dos roles como un vínculo que se superpone uno con el otro, teniendo una estrecha relación entre sí, ya que es en el área familiar en donde el trabajador debe organizar sus tiempos para poder llevar a cabo actividades laborales.

Por otra parte, y respecto a este equilibrio, Cadena et al. (2020), menciona que tanto hombres como mujeres perciben que el aspecto laboral interfiere con su vida familiar, lo que genera conflictos entre estos roles que se reflejan en diversos problemas de salud, por lo que las organizaciones deben prestar atención en tratar de minorizar los conflictos que surgen entre estas dos esferas por lo que es fundamental asumir una corresponsabilidad por parte del empleador para poder lograr este equilibrio y minimizar los problemas que resultan de esta relación.

La OMS menciona que el teletrabajo ofrece una alternativa a nivel mundial para generar empleos e incrementar la productiva y tener un equilibrio que mejore la calidad de vida en términos de familia – trabajo, además de otorgar oportunidades en grupos

vulnerables o personas que se encuentran en zonas rurales, privadas de la libertad o en condiciones diferentes para las cuales es complicado acudir al lugar de trabajo de la empresa OMS (2011).

Arias (2015), menciona que existen múltiples estudios referentes al equilibrio entre los roles familia- trabajo que generan alternativas, estrategias de mejora y recursos que ayudan a las organizaciones a implementar los elementos necesarios para llevar a cabo el teletrabajo como una manera de motivar y generar bienestar en los trabajadores.

Varias organizaciones y empresas a nivel mundial se vieron forzadas a tener que adoptar la modalidad del teletrabajo a finales del 2019, lo que abrió una brecha de mayor flexibilidad y oportunidad laboral para muchos trabajadores que no habían trabajado a distancia. Teniendo la posibilidad de experimentar una mayor conciliación entre las actividades del hogar y las de su trabajo, integrando muchos de los beneficios que ofrece teletrabajar

Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2008) mencionan que algunas mujeres perciben el teletrabajo como una modalidad que permite tener un mejor equilibrio en sus vidas, ya que ofrece la posibilidad de conciliar mejor las actividades del hogar, actividades personales y privadas, responsabilidades de crianza o cuidado de adultos mayores con las actividades que demanda su trabajo, dando un carácter positivo a la flexibilidad que ofrece esta modalidad

Sánchez (2009), y citado por Benjumea & Arias (2016), llevo a cabo un estudio en mujeres donde el objetivo principal era analizar si el teletrabajo era percibido como una oportunidad para poder tener un mejor equilibrio y por lo tanto bienestar entre los roles de trabajo y los familiares, en dicho estudio se observó que las mujeres percibían el teletrabajo como una ventaja para poder equilibrar estos roles, pero también como desventaja tener que autogestionar los tiempos que le dedicaban a las tareas laborales. también afirmaron tener un sentimiento de culpabilidad por el tiempo

ahorrado en los traslados de la casa al lugar de trabajo, la disminución de las interrupciones en la oficina, lo que las llevaba a tratar de compensar estos beneficios percibidos con pasar mayor tiempo laborando.

Equipos de trabajo virtual

Es importante comenzar por definir que son los equipos de trabajo, para Hackman (1987), los equipos se consideran entidades compuestas, dinámicas, adaptables y complejas en un sistema de múltiples niveles, el cual tiene en cuenta tres elementos: individuo, equipo y organización. Otra definición menciona El trabajo en equipo es el conjunto de aquellas capacidades habilidades, conocimientos técnicos de comunicación y actitudes apropiadas de cada uno de los integrantes o miembros de un equipo, el cual tiene como objetivo lograr una fusión de estos componentes para alcanzar objetivos en común, por medio de la realización de tareas de manera eficaz, permitiendo su funcionamiento gracias a lo que cada individuo aporta al equipo (Cannon - Bowers et al., 1995).

Cuando se implementa el teletrabajo se debe desarrollar e incrementar el espíritu de trabajo en equipo. La ausencia de comunicación puede disminuir la moral y la eficacia de los equipos. Los éxitos, los fracasos y la información clave deben compartirse para conjuntar y motivar a los profesionales que trabajan en el mercado con objetivos comunes, y donde la comunicación física debe mantenerse con el fin de no romper las relaciones de equipo (Videgain Muro,1996).

La utilización cada vez más amplia de los equipos y grupos de trabajo en las organizaciones de distintos países ha propiciado un continuo avance en el estudio de aquellos (Katzenbach, y Smith, 2000). De igual manera, los equipos virtuales cuentan con oportunidades de gestión de conocimiento e innovación que se pueden aprovechar por parte de las organizaciones, ya que como se mencionó, la ubicación geográfica no es un problema, lo que genera este tipo de flexibilidad, que con los equipos

convencionales no se podría obtener, ya que sus jerarquías organizacionales son más planas y no tanto verticales, (Jarvempaa & Tanriverdi, 2003).

En la actualidad que se vive, donde las tecnologías de la información y la comunicación existente entre equipos es cada vez más sencilla de llevar, las empresas encuentran en los equipos de trabajo virtuales nuevas oportunidades para poder manejar y gestionar las metas que se desean alcanzar, ya que la flexibilidad que tienen estos equipos, como la disponibilidad horaria y geográfica, permite encontrar ventanas de crecimiento en un mundo cada vez más cambiante, (Trivedi y Desai, 2012).

Además, es importante conocer nuevas formas de poder monitorear y gestionar los equipos de trabajo que se desarrollan en el teletrabajo (Barbosa, 2013). Según (valeria, 2013), Los teletrabajadores que forman parte de un equipo deben ser personas que tengan seguridad de sí mismas autónomos en sus actividades y tareas, con una actitud proactiva en el trabajo y siempre en comunicación con el resto del equipo de trabajo. Mendoza (2018), define los equipos de trabajo como una interacción entre sus miembros teniendo como objetivo llegar a una meta planteada en común por medio del desarrollo de actividades interdependientes.

Motivación

Para (Lavigne, & Vallerand, 2010) la motivación intrínseca se caracteriza en que el individuo lleva a cabo determinados comportamientos o acciones solamente por el placer que le otorga realizarlas, sin esperar nada a cambio por ellas, mientras que, en la motivación extrínseca, las acciones o comportamientos del individuo son impulsados por la necesidad de obtener algo a cambio. Es importante mencionar que, si bien la motivación para llevar a cabo el teletrabajo es fundamental, esta debe de ser interna buscar más sobre la motivación interna o intrínseca y también externa, para poder trabajar sin necesidad de supervisión constante, y orientado al logro de los objetivos que necesite cumplir en sus funciones, lo que requiere tener la capacidad de ser autónomo y automotivarse diariamente. (Jaramillo & Bustamante, 2011).

Existen varias definiciones o conceptos sobre la motivación, para Pérez (2012) la motivación es aquella fuerza interna que impulsa a un individuo a realizar acciones o comportamientos concretos, enfocados en obtener una meta o alcanzar ciertos objetivos. La palabra motivación deriva del latín *motus*, que significa movido, o de *motio*, que significa movimiento. La motivación puede definirse como el impulso que se produce en la mente de una persona y que la moviliza hacia el desarrollo de ciertas conductas, normalmente destinadas a satisfacer una necesidad. Entendemos entonces por motivación al impulso que inicia, guía y/o mantiene el comportamiento, hasta alcanzar una o varias metas- objetivos que el individuo desea.

Por su parte, Sánchez y García (2017) mencionan como definición que la motivación son todos aquellos estímulos que mueven a la persona para realizar determinadas acciones, persistir en ellas hasta llegar a lograrlas. El impulso o estimulo guía y mantiene la conducta hasta alcanzar las metas propuestas, estar concentrados y entregar lo mejor de cada uno hasta haber logrado lo planificado

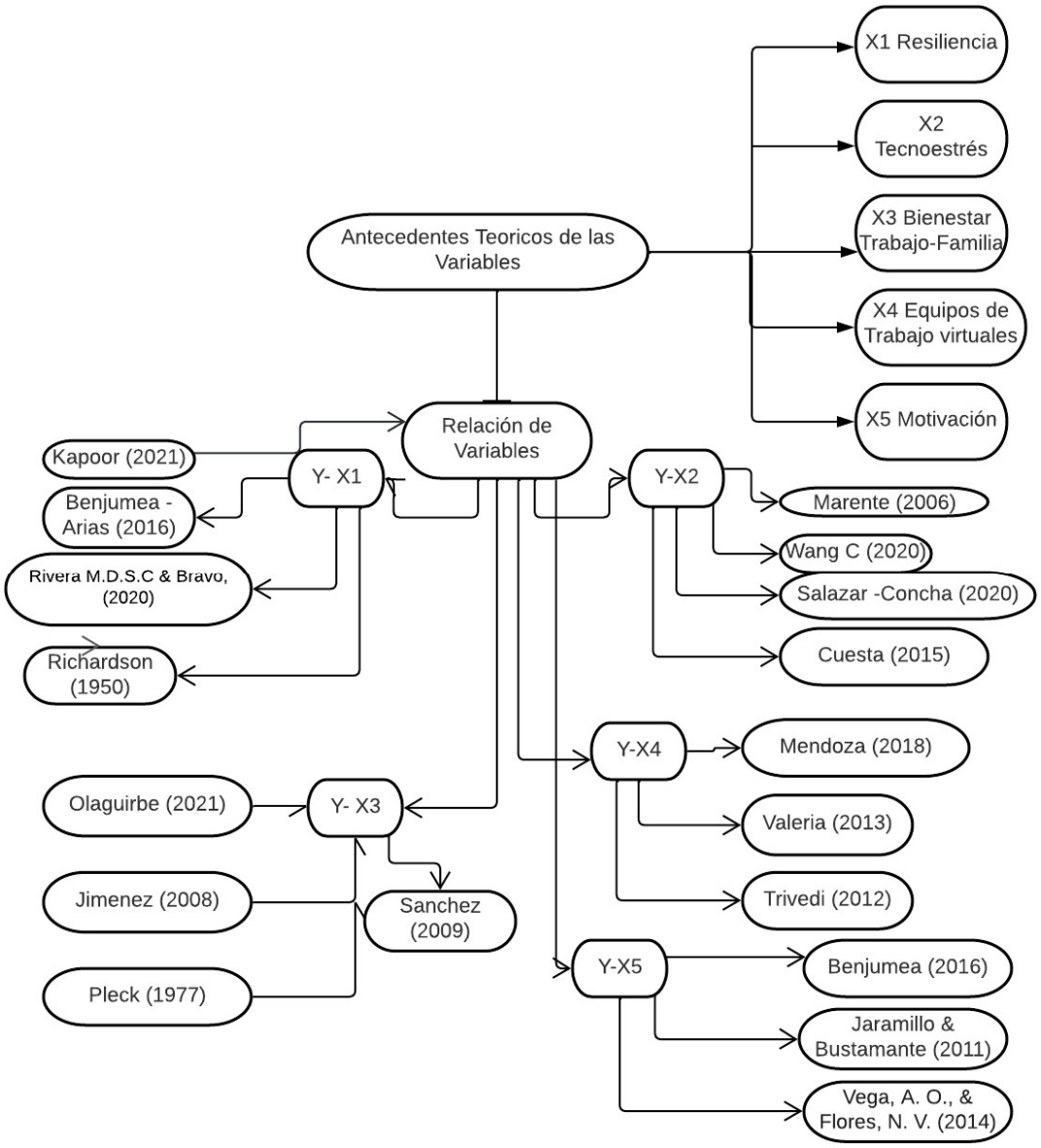
Algunos modelos que se relacionan con la motivación son, por ejemplo, la teoría de la autodeterminación, que enfatiza la importancia de la evolución, desarrollo de los recursos internos de un individuo para desarrollar la personalidad y auto regular la conducta. (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997).

Existen algunos estudios que relacionan la motivación con el teletrabajo, Vega (2014) llevo a cabo un estudio en donde mencionaba que el teletrabajo se podía considerar como una estrategia de motivación, obteniendo una mejora significativa en la calidad de vida, impactando en una mejor organización del tiempo y economía, la idea principal de este estudio fue demostrar que para lograr un buen desempeño individual y un óptimo comportamiento organizacional es indispensable que exista la motivación de por medio ya que impactaba de manera positiva en la satisfacción y productividad de ambas partes. Los resultados del estudio arrojaron que los

trabajadores se sintieron motivados a trabajar de manera voluntaria en sus hogares o en otro sitio que fuera diferente al de la empresa.

Esto demuestra que para que el teletrabajo pueda llevarse a cabo de manera óptima por parte del teletrabajador es necesario que cuente con ciertas competencias esenciales como son: automotivación, autorregulación, compromiso, comunicación, aprendizaje, orientación a la calidad y juicio.

1.2.3. Gráfica 2. Antecedentes teóricos



Fuente: Elaboración propia

1.3. Pregunta Central de Investigación.

¿Cuáles son las características del comportamiento humano que permiten adaptarse al Teletrabajo en el área de sistemas de las empresas de la industria siderúrgica?

1.3. Objetivo General de la Investigación.

Analizar las **C**aracterísticas (RI, TEC, BTF, TEV, MOT) del comportamiento humano que permiten adaptarse al Teletrabajo en el área de sistemas de las empresas de la industria siderúrgica localizadas en tres países de América Latina (México, Argentina y Uruguay).

1.4.1. Procesos Metodológicos de la Investigación.

Estos procesos se desprenden del general y deben ser formulados de forma que estén orientados al logro del objetivo general; es decir, estos objetivos son la serie de pasos metodológicos que se realizan para lograr el objetivo general.

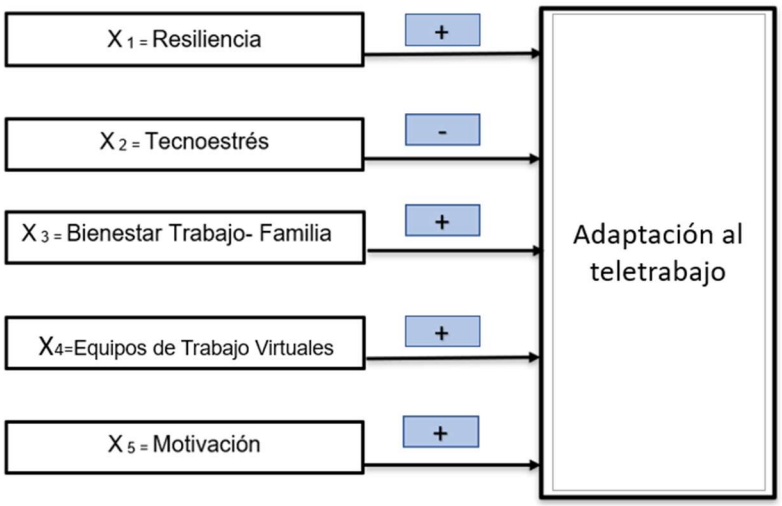
1. Analizar los antecedentes del problema a investigar.
2. Revisar el marco teórico: teorías e investigaciones aplicadas que den sustento teórico a las variables.
3. Elaborar un instrumento para la medición de las variables.
4. Validar el instrumento y aplicarlo a la población seleccionada (muestra representativa).
5. Analizar los resultados estadísticos que muestren la aceptación o rechazo de las hipótesis.
6. Redactar las conclusiones, recomendaciones e investigación futura.

1.4. Hipótesis General de Investigación.

Características del comportamiento humano que permiten adaptarse al Teletrabajo en el área de sistemas de las empresas de la industria siderúrgica son:

- X1 Resiliencia Individual.
- X2 Tecnoestrés.
- X3 Bienestar trabajo-familia.
- X4 Equipos de trabajo virtuales.
- X5 Motivación.

Grafica de la hipótesis.



Fuente: elaboración propia

1.6. Metodología

El tipo de investigación que se llevó a cabo fue exploratorio, descriptivo organizando y presentando los datos de manera explicativa para determinar las causas que originan el fenómeno y correlacional con el objetivo de analizar la relación de las variables independientes con la dependiente. El método de recolección de datos se

realizó por medio de un instrumento de medición basándose en el análisis adecuado de las variables independientes que se utilizaron, las cuales son de carácter cualitativo.

Se integraron al instrumento de medición preguntas de control que permitieron delimitar la investigación y saber hacia que muestra de la población se enfocaría. La validación del instrumento de medición se realizó por los expertos correspondientes en el área de estudio a la que se dirige esta investigación. Una vez realizada la validación se aplicó una prueba piloto para detectar posibles errores.

Así mismo para validar la muestra se utilizaron las medidas de tendencia central y medidas de dispersión para poder obtener el error muestral y el coeficiente de variabilidad, lo que indica que tan optima y funcional es la muestra que se analizó, los cambios que sean convenientes de realizar, así como poder correr la confiabilidad del instrumento (spss alpha de Cronbach).

1.7. Justificación de la Investigación

En la investigación que se llevó a cabo se analizaron cuáles son las características del comportamiento que permiten la adaptación al teletrabajo, ya que en el contexto que se vivió a raíz de la pandemia, se presentaron grandes retos de adaptación para las empresas. La aportación de esta investigación se realiza en 3 diferentes aspectos:

1) Aportación Teórica:

La investigación propuesta pretende, mediante la búsqueda y la aplicación de la teoría de los conceptos básicos de adaptación al teletrabajo y características del comportamiento, analizar el grado de relación de las variables de este estudio, permitiendo contrastar diferentes conceptos teóricos administrativos de la gestión de recursos humanos en cuanto a las distintas modalidades de trabajo y su adaptación a ellas , como lo es , para el caso de esta investigación, el teletrabajo y las

características del comportamiento que tienen un impacto en ellas , generando nuevas aportaciones de conocimiento que beneficien en las diciplinas teórico – administrativas de gestión de recursos y comportamiento humano.

En esta investigación se aportará teóricamente a la Teoría Unificada de la Aceptación y el Uso de la Tecnología 2 (UTAUT 2), ya que la adaptación al teletrabajo aportará elementos importantes en la aceptación y el uso de la tecnología.

2) Aportación Metodológica:

La investigación que se propone realizar se llevará a cabo por medio del método científico cuantitativo, en donde se desarrollará un cuestionario que será aplicado al personal de las empresas para analizar la correlación de las variables resiliencia, tecnoestrés, bienestar trabajo- familia, equipos de trabajo virtuales y motivación. Según los resultados que se obtengan de la aplicación de los cuestionarios se establecerán conclusiones que permitan elaborar herramientas que ayuden a las empresas a poder gestionar de una manera más positiva la adaptación a estas nuevas modalidades de trabajo, como lo es para efectos de esta investigación , el teletrabajo por medio del conocimiento de los factores del comportamiento que impactan en este, ya que actualmente estos cambios que se generaron durante la pandemia por el COVID- 19 afectan a gran escala la vida como la conocíamos anteriormente.

3) Aportación Práctica:

La investigación propuesta ayudara a las empresas y organizaciones de diversos tipos en lograr identificar características del comportamiento humano que permiten adaptarse al teletrabajo y que se generaron a partir de la pandemia causada por el COVID-19 para poder lograr gestionar esta adaptación al cambio de una manera más sencilla y que le permita adaptarse al capital humano de las empresas, organizaciones de una manera positiva ya que el teletrabajo se dio como una

necesidad implementada por los diferentes gobiernos y empresas para tratar de reducir los contagios por este virus.

- Los empleados de sistemas ya que se beneficiarán con estrategias que permitan una mayor adaptación al teletrabajo tomando en cuenta los elementos que aquí se estudiarán como variables independientes.

- Las empresas ya que tendrán mayores estrategias para aportar beneficios a sus trabajadores y organizar esquemas y estructuras de trabajo más eficientes.

- Prácticas laborales de la industria ya que aportara a un mayor conocimiento de la adaptación al trabajo y las modalidades más convenientes a implementar.

1.8. Delimitaciones del estudio.

Se deben presentaran las siguientes delimitaciones para efectos de esta investigación:

1 Espaciales: Esta investigación se realizó en empleados del área de sistemas de una empresa siderúrgica con presencia en América Latina en los países de México, Argentina y Uruguay.

2 Demográficas: El objeto de estudio de esta investigación son las empresas de la industria siderúrgica. Siendo el sujeto de estudio Empleados del área de sistemas que se encuentran ocupando los puestos de administración de sistemas, análisis de sistemas, arquitecto de software, desarrollador / líder de proyecto y gerencia de sistemas.

3) Temporales: La investigación que se llevó a cabo es transeccional, ya que se recolectaran datos en un solo momento, en un tiempo único, durante el tiempo en que se realice el doctorado, siendo el propósito de esta el de describir las variables:

Adopción al teletrabajo, resiliencia, tecnoestrés, bienestar trabajo- familia, equipos de trabajo virtuales, motivación y analizar su incidencia e interrelación en el momento en que se lleve a cabo la investigación.

1.9. Matriz de Congruencia.

Tabla 1. Matriz de Congruencia Metodológica.

Pregunta de Investigación	Objetivo de Investigación	Fundamento Teórico	Hipótesis	Variables
¿Cuáles son las características de comportamiento en el capital humano que permite adaptarse a las distintas modalidades del teletrabajo?	Analizar las características de comportamiento en el capital humano que permite adaptarse a las distintas modalidades del teletrabajo	1.- Teletrabajo: Rodriguez Mejia (2007), Martínez (2012). 2.- Teletrabajo en tiempos de COVID-19, Santillan (2020). 3.-Resiliencia como factor fundamental en tiempos de COVID-19, Castagnola (2021). 4.-El Teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores, Quintero (2015). 5.-Motivación y Teletrabajo, Benjumea (2016).	Las características del comportamiento del capital humano que impacta positivamente son la resiliencia, bienestar trabajo-familia, equipos de trabajo virtuales y negativamente el tecnoestrés, en la adaptación de las distintas modalidades del teletrabajo.	Adaptación al Teletrabajo Resiliencia. Tecnoestrés. Bienestar Trabajo-Familia. Equipos de trabajo virtuales. Motivación.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 2. MARCO TEÓRICO

En este apartado se realiza una revisión de la literatura de los constructos Adaptación al Teletrabajo, Resiliencia individual, Tecnoestrés, Bienestar Trabajo - Familia, Equipos de trabajo virtual, Motivación Y su conceptualización, dimensiones y estudios empíricos de tipo cualitativo y cuantitativo que permitan observar, comparar y analizar las relaciones existentes entre la variable dependiente y las independientes, y que en conjunto serán la guía para esta investigación a lo largo de la metodología que se desarrollara.

La importancia de este análisis de literatura consiste en identificar y recopilar aquellos estudios de interés del fenómeno que se estudia, de esta forma se explora, descubre y se enriquece la teoría (Londoño et al., 2014). Es Necesario tener un punto de partida de todo lo que se ha logrado hasta el momento en el tema de la adaptación al teletrabajo, sus antecedentes, historia y evolución, es decir conocer el estado del arte en el que se encuentran los constructos y enriquecer la teoría desde una perspectiva cuantitativa (Creswell y Creswell, 2018).

A continuación, se describen cada una de las variables de este estudio en el siguiente orden; mencionando las principales teorías que son la base de partida, para luego definir los conceptos y un analizar las dimensiones que los componen, seguido de los estudios empíricos encontrados hasta el momento de cada una de las variables independientes con la dependiente, por último, una breve conclusión en cada uno de estos apartados.

2.1 Marco Teórico Adaptación al Teletrabajo (Y)

Se considera importante realizar una investigación acerca de la adaptación al teletrabajo como una nueva modalidad en los tiempos actuales, ya que el contexto sobre el que gira el mundo laboral y social actualmente en la pandemia y que genera

drásticos cambios en estas modalidades laborales permitiendo, un nuevo surgimiento del teletrabajo en algunas profesiones que se adaptan para poder llevarlo a cabo.

La adaptación hacia el lugar de trabajo o a la naturaleza de este es una habilidad qué desarrolla el individuo, para poder afrontar de una manera positiva el nuevo entorno al que se enfrenta, así como la habilidad de amoldarse a circunstancias que surgen de manera imprevista y que impactan en la rutina que el trabajador ya tiene establecida para ejecutar sus tareas. Esta capacidad de adaptación permite al individuo desarrollar un conjunto de habilidades para enfrentarse a nuevos escenarios que surgen dentro de las organizaciones y es de vital importancia que las mismas organizaciones promuevan estrategias y planes de acción para apoyar a los trabajadores en esta adaptación. Los beneficios de contar con estas habilidades adaptativas son de gran importancia, tanto para las organizaciones como para los teletrabajadores mejorando la calidad de trabajo, tiempos de producción, clima laboral, así como la calidad de vida familiar (Balzan, 2024).

La presente investigación tiene como objetivo estudiar y analizar principalmente el constructo de la adaptación al teletrabajo ya que pretende profundizar el estudio del concepto, sus aplicaciones actuales, alcances y limitaciones, ventajas y desventajas que representa para las organizaciones y los trabajadores que en ellas laboran. Al realizar una revisión de literatura sobre el tema del teletrabajo se puede observar que, en la mayor parte de estos estudios, las TIC´S se encuentran relacionadas en el sentido de facilitar el teletrabajo al implementarlas, (Peláez, 2013). En la década de los 90´s el surgimiento de las TIC´s vinculó el teletrabajo con el desarrollo y crecimiento económico de las organizaciones (Donnelly & Proctor, 2015).

La adopción al teletrabajo ofrece ventajas tales como ahorro en tiempo de traslado, mayor flexibilidad y autonomía para realizar actividades labores, lo que aumenta la motivación para alcanzar metas al no estar sujetos a un horario establecido. Un mejor equilibrio en la vida laboral y el tiempo personal- familiar lo que reduce el estrés en el trabajador. Sin embargo existen desventajas que dificultan su

adopción por completo ya que el trabajador también puede experimentar sentimientos de soledad o aislamiento por la falta o reducción de la interacción con colaboradores, conflictos en resolución de dudas sobre tareas a realizar, dificultades para delimitar los espacios- tiempos laboral y familiar por lo que prefieren adoptar el teletrabajo de manera hibrida lo que genera una mayor percepción de apoyo y niveles de satisfacción más altos (Varas, 2019). Estudios sugieren que una combinación entre el teletrabajo y el trabajo presencial es lo más optimo (Quelart, 2020).

En la actualidad pequeñas y medianas empresas no lo han logrado la adopción al teletrabajo completamente ya que este proceso requiere contar con elementos tecnológicos asi como diversos factores y cambios a considerar que implican costos. Es importante que las empresas cuenten con esta capacidad de adaptación para seguir operando de manera exitosa en situaciones especiales que se presenten en la actualidad (Álvarez 2020).

Es necesario estudiar la adaptación al teletrabajo y los factores que permiten realizarla de una manera positiva en el teletrabajador. El trabajador debe ser capaz de adaptarse y ser flexible a entornos y circunstancias cambiantes repentinas o de manera paulatina por medio de diversas estrategias. Las estrategias de adaptación hacia nuevas modalidades y formas de trabajar permiten alcanzar objetivos organizacionales basados en la colaboración, confianza y responsabilidad conjunta entre empresas y empleados (Ynocencio, 2022).

a) Teorías y Modelos

La teoría de adaptación al trabajo propuesta por Dawis & Lofquist (1984) menciona en sus pilares al trabajador y a la organización, los cuales desarrollan una relación de interacción entre sí. Dentro de los factores que toma en cuenta para el trabajador están los factores psicosociales como las competencias y habilidades que este posee y el nivel de exigencia para obtener resultados satisfactorios y dentro de los factores a tomar en cuenta por la organización se encuentra los recursos propios

para desarrollar el trabajo y el nivel de interacción con las necesidades del trabajador. Así pues la adaptación del trabajador al ambiente de trabajo es el resultado de la satisfacción del empleado al lograr los objetivos laborales.

Por otra parte el modelo de Demanda – Recursos Laborales (DLR) menciona que las demandas laborales son aquellos esfuerzos a los que un trabajador se somete tanto físicos, psicológicos y sociales que tienen un costo o impacto en los trabajadores (Demerouti et al., 2001). Aunque estas demandas no son necesariamente negativas para el trabajador Meijman & Mulder (1998), mencionan que pueden causar estrés y deterioro tanto físico como mental si el trabajador no se encuentra preparado para poder realizarlas, lo que impacta directamente sobre su salud. Por otro lado los recursos son todas aquellas herramientas con las que cuenta un trabajador en la organización para poder llevar a cabo de manera más eficiente y sencilla sus labores, reduciendo el deterioro físico y mental (Bakker et al., 2007).

La teoría DRL también menciona que las demandas y los recursos laborales son factores desencadenantes de dos procesos que son relativamente independientes, uno de ellos es el proceso de deterioro de la salud y el segundo es el proceso motivacional, así , esta teoría menciona que las demandas son uno de los principales predictores de los problemas de salud psicosomáticos y del agotamiento en los individuos (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003; Hakanen et al., 2006), y por otra parte, los recursos laborales son predictores importantes en cuestiones de motivación y satisfacción del mismo. (Bakker et al., 2007) Las demandas laborales exigen y los recursos son el medio para satisfacerlas. A continuación, se mencionan algunos conceptos sobre el teletrabajo tomando los aspectos más relevantes de cada una de las dimensiones de estos.

Otra de las teorías que se tomaran como base para esta investigación es la teoría de la aceptación y uso de la tecnología 2 (UTAUT2) la cual es una mejora de la teoría de la adaptación y uso de la tecnología, que considera 3 factores importantes para que se adopte y se utilice una tecnología; el primero de ellos es la motivación en

el individuo para utilizar la herramienta, es decir, que tanto bienestar o satisfacción percibe el usuario al utilizarla, el segundo es la relación costo beneficio que percibe, y por último el tercero factor es la tendencia que se genera al utilizar determinada herramienta tecnología gracias a la repetición de uso de la misma. La combinación de estos factores determinara la facilidad de adopción y uso de las nuevas tecnologías a las que se enfrenta un individuo (Venkatesh et al. 2012). Durante la presente investigación se realizará una aportación teórica utilizando como base la teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología 2.

b) Definiciones Adaptación al teletrabajo.

Dentro del concepto adaptabilidad Piaget (1967) lo describe como la capacidad adaptativa hacia nuevas situaciones o entornos que tiene el trabajador. Por otra parte (Gray et al., 1995) definen el teletrabajo como una forma flexible en que se organiza el trabajo llevando a cabo las actividades laborales sin la presencia física del trabajador en el lugar de la empresa, durante la mayor parte del horario laboral, pudiendo realizar las actividades laborales de tiempo completo o tiempo parcial y que implica el uso permanente de las TIC´S para mantener el contacto entre la empresa y el trabajador.

Según Pérez et al., (2003) teletrabajar se puede definir a toda aquella actividad con carácter laboral que se realiza o se lleva a cabo en lugares diferentes al centro de trabajo por medio del apoyo en las TIC´s. Por su parte Rodriguez Mejía (2007), define el teletrabajo como aquel que pudiendo llevarse a cabo en el lugar o instalaciones de la empresa, se lleva a cabo desde el hogar o domicilio del trabajador, realizando sus actividades por medio de herramientas tecnológicas y TIC´S y recibiendo a cambio una remuneración económica por las mismas, donde no existe un desplazamiento del trabajador hacia el lugar de trabajo.

Noelle y Thomson (2015) mencionan el concepto “teletrabajo”, “trabajo remoto” o “trabajo móvil” como una actividad que se lleva a cabo en un lugar que se encuentra alejado del lugar donde normalmente se reconoce como el centro de trabajo por medio

de las TIC´S. Chiru (2017), menciona que el teletrabajar es poder llevar a cabo actividades y tareas de naturaleza organizacional a distancia, ya sea desde el hogar o casa del empleado apoyándose en las TIC´S.

Para Mariano (2020), teletrabajar es realizar las actividades laborales de manera virtual y a la distancia desde un espacio distinto al que la organización posee por medio de herramientas que permiten tener una comunicación durante la jornada laboral. para Ynocencio Alejos, M. R. (2022) la capacidad de adaptación de un empleado dentro de la organización depende de distintas habilidades para poder ser flexible ante nuevas situaciones o cambios, como lo son; la capacidad para comprometerse, el equilibrio psicológico o emocional y la resiliencia individual. Estas son características esenciales para llevar a cabo una adaptación exitosa en nuevos entornos.

Definición propia: La adaptación al teletrabajo es aquella habilidad que desarrolla el trabajador o empleado en donde es capaz de poder adaptarse de nuevos entornos laborales, manteniendo la flexibilidad y un adecuado equilibrio (Ynocencio Alejos, M.R., 2022) llevando a cabo las actividades laborales desde un lugar (Pérez Pérez et al., 2003) ya sea desde el hogar o domicilio (Chiru ,2017) o en cualquier lugar o ubicación diferente al de la organización (Mariano, 2020) de manera flexible tanto de tiempo completo como parcialmente (Gray, Mike, et al.1995) en un horario laboral establecido con ayuda de las TIC´s, por las cuales se recibe un salario o remuneración económica por parte del empleador (Rodriguez Mejía 2007).

En la tabla 2. se desglosan los conceptos encontrados en diversas dimensiones para poder comprender de una manera más clara los elementos que integran cada uno de los autores en el constructo de la adaptación al teletrabajo.

Tabla 2. Conceptos de adaptación al teletrabajo

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
Rodriguez Mejía, (2007)	Define el teletrabajo como aquel que pudiendo llevarse a cabo en el lugar o instalaciones de la empresa, se lleva a cabo desde el hogar o domicilio del trabajador, realizando sus actividades por medio de herramientas tecnológicas y TIC´S y recibiendo a cambio una remuneración económica por las mismas, donde no existe un desplazamiento del trabajador hacia el lugar de trabajo.	1.- Pudiendo llevarse a cabo en el lugar o instalaciones de la empresa, se lleva a cabo desde el hogar o domicilio del trabajador. 2.- Realizando sus actividades por medio de herramientas tecnológicas y TIC´S 3.- y recibiendo a cambio una remuneración económica por las mismas 4.- no existe un desplazamiento del trabajador hacia el lugar de trabajo.
Gray, Mike, et al. (1995)	Forma flexible en que se organiza el trabajo llevando a cabo las actividades laborales sin la presencia física del trabajador en el lugar de la empresa, durante la mayor parte del horario laboral, pudiendo realizar las actividades laborales de tiempo completo o tiempo parcial y que implica el uso permanente de las TIC´S para mantener el contacto entre la empresa y el trabajador.	1.- Forma flexible en que se organiza el trabajo llevando a cabo las actividades laborales 2.- sin la presencia física del trabajador en el lugar de la empresa 3.- durante la mayor parte del horario laboral, pudiendo realizar las actividades laborales de tiempo completo o tiempo parcial 4.- implica el uso permanente de las TIC´S para mantener el contacto entre la empresa y el trabajador.
Chiru (2017),	llevar a cabo actividades y tareas de naturaleza organizacional a distancia, ya sea desde el hogar o casa del empleado apoyándose en las TIC´S.	1.-actividades y tareas de naturaleza organizacional a la distancia, 2.- desde el hogar del trabajador 3.- apoyándose en las TIC'S.
Noelle y Thomson (2015)	Mencionan el concepto “teletrabajo”, “trabajo remoto” o “trabajo móvil” como una actividad que se lleva a cabo en un lugar que se encuentra alejado del lugar donde normalmente se reconoce como el centro de trabajo por medio de las TIC´S.	1.- teletrabajo”, “trabajo remoto” o “trabajo móvil” 2.- actividad que se lleva a cabo en un lugar que se encuentra alejado del lugar donde normalmente se reconoce como el centro de trabajo 3.- por medio de las TIC´S.
Mariano (2020)	Teletrabajar es realizar las actividades laborales de manera virtual y a la distancia desde un espacio distinto al que la organización posee por medio de herramientas que permiten tener una comunicación durante la jornada laboral.	1.- trabajo virtual 2.- lugar diferente al centro de trabajo. 3.-herramientas que permiten tener una comunicación dentro del horario laboral establecido.

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
Pérez Pérez et al., (2003).	teletrabajar se puede definir a toda aquella actividad con carácter laboral que se realiza o se lleva a cabo en lugares diferentes al centro de trabajo por medio del apoyo en las TIC´s.	1.- actividad de carácter laboral llevada a cabo en diferentes lugares. 2.- comunicación por medio de TIC'S.
Ynocencio Alejos, M. R. (2022)	capacidad de adaptación de un empleado dentro de la organización depende de distintas habilidades para poder ser flexible ante nuevas situaciones o cambios, como lo son; la capacidad para comprometerse, el equilibrio psicológico o emocional y la resiliencia individual. Estas son características esenciales para llevar a cabo una adaptación exitosa en nuevos entornos.	1.- capacidad de adaptación a nuevos entornos. 2.- desarrollo de habilidades y flexibilidad.
Piaget, (1967)	capacidad adaptativa hacia nuevas situaciones o entornos que tiene el trabajador.	1.- capacidad o habilidad para adaptarse a nuevos entornos.
Definición propia	La adaptación al teletrabajo es aquella habilidad que desarrolla el trabajador o empleado en donde es capaz de poder adaptarse de nuevos entornos laborales, manteniendo la flexibilidad y un adecuado equilibrio (Ynocencio Alejos, M.R., 2022) llevando a cabo las actividades laborales desde un lugar (Pérez Pérez et al., 2003) ya sea desde el hogar o domicilio (Chiru ,2017) o en cualquier lugar o ubicación diferente al de la organización (Mariano, 2020) de manera flexible tanto de tiempo completo como parcialmente (Gray, Mike, et al.1995) en un horario laboral establecido con ayuda de las TIC´s, por las cuales se recibe un salario o remuneración económica por parte del empleador (Rodriguez Mejía 2007).	1.- actividades laborales en diversos lugares (Pérez Pérez et al., 2003) desde el hogar o domicilio del trabajador (Chiru ,2017) o en cualquier lugar o ubicación diferente al de la organización (Mariano, 2020) 2.- de manera flexible tanto de tiempo completo como parcialmente (Gray, Mike, et al.1995) en un horario laboral establecido 3.- con ayuda de TIC´S 4.- por las cuales se recibe un salario o remuneración económica por parte del empleador (Rodriguez Mejía 2007).

Fuente: Elaboración propia

El siguiente concepto de adaptación al teletrabajo propio se basa en los autores mencionados, rescatando aquellos elementos que se consideran importantes y acordes a la investigación de este tema: La adaptación al teletrabajo es aquella habilidad que desarrolla el trabajador o empleado en donde es capaz de poder adaptarse de nuevos entornos laborales, manteniendo la flexibilidad y un adecuado equilibrio (Ynocencio Alejos, M.R., 2022) llevando a cabo las actividades laborales desde un lugar (Pérez Pérez et al., 2003) ya sea desde el hogar o domicilio (Chiru ,2017) o en cualquier lugar o ubicación diferente al de la organización (Mariano, 2020) de manera flexible tanto de tiempo completo como parcialmente (Gray, Mike, et al.1995) en un horario laboral establecido con ayuda de las TIC´s, por las cuales se recibe un salario o remuneración económica por parte del empleador (Rodriguez Mejía 2007).

La justificación para esta elaboración propia del constructo del teletrabajo se basa en que se considera que , si bien , las definiciones mencionadas por los autores contienen elementos en común, no se encuentra una que englobe todos los elementos que se mencionan en la definición propia, por ejemplo, Rodriguez Mejía (2007) no menciona el elemento de la flexibilidad en llevar a cabo estas tareas de manera parcial o completa como lo hace Mariano (2020), pero quien tampoco menciona textualmente el domicilio del trabajador como lo hace en su definición (Pérez Pérez et al., 2003). Por otra parte, los autores Noelle y Thomson (2015) y Chiru (2017), no mencionan el concepto de remuneración económica.

Estas dimensiones fueron seleccionadas después de realizar una revisión bibliográfica, para construir una definición propia de adaptación al teletrabajo ya que se considera que tienen los elementos esenciales para poder formar este constructo de manera integral.

A continuación se presentan estudios empíricos relacionados con la adaptación al teletrabajo: Osio (2015) realizo un estudio en Argentina donde los resultados obtenidos por este estudio demuestran la factibilidad en replicar el teletrabajo de

manera segura y responsable por parte de otros países de Latinoamérica siempre y cuando exista una normativa legal que permita una mejor implementación, con los beneficios y las condiciones adecuadas para llevar a cabo el teletrabajo.

En el 2017 se realizó un estudio en la ciudad de Medellín, Colombia en una muestra de 136 empleados que no habían teletrabajado, en tal estudio se demostró un impacto positivo con una carga factorial de 0.716 sobre como las condiciones que facilitan el teletrabajo son percibidas como una facilidad de uso por el teletrabajador (silva, 2017).

Nakrošienė (2019) realizó un estudio en Lituania donde por medio de una revisión de bibliografía y la aplicación de un cuestionario a una muestra de 128 teletrabajadores. Los resultados del estudio mostraron que, una escasa comunicación con los compañeros de trabajo, la confianza y el apoyo del supervisor, así como la idoneidad del lugar de trabajo en casa resultaron ser los factores más importantes que influyen en los resultados del teletrabajo. También se encontraron relaciones entre el grado de producción con la comunicación entre compañeros, el lugar de trabajo y la posibilidad de mayor flexibilidad familiar.

Amador y García (2023), realizo un estudio en Honduras para determinar los factores que influían en la adaptación al teletrabajo, por medio de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 70 trabajadores. Los resultados arrojaron que mientras existieran las condiciones de comunicación y tecnológicas para llevar a cabo el teletrabajo la implementación seria exitosa.

Un estudio realizado por Gastelum en México en el 2024 con trabajadores del área tecnológica revela la modalidad del teletrabajo influye positivamente en poder llevar a cabo tareas y metas organizacionales asi como en el bienestar de los trabajadores cuando se cuenta con los recursos laborales necesarios y un equilibrio entre las demandas laborales, infraestructura y teletrabajo ($r = 0.687^{**}$, $p \leq 0.001$). lo

que enfatiza en la importancia de contar con el entorno y los recursos adecuados para poder llevar a cabo una facilitación en la implementación del teletrabajo.

Los estudios mencionados de naturaleza empírica o aplicados son base para justificar la importancia del estudio de la adaptación al teletrabajo.

2.2. Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes.

2.2.1. Variable independiente (X1) Resiliencia individual.

El concepto resiliencia ha sido ampliamente estudiado, sin embargo, para esta investigación se analizará el concepto de resiliencia personal y la relación o impacto que tiene con el teletrabajo.

El concepto de resiliencia no es algo novedoso, a lo largo del tiempo se han realizado múltiples estudios que profundizan más en este constructo de múltiples dimensiones Arranz (2007), y que, para efectos del objetivo de esta investigación, se analizara a una mayor profundidad el concepto de resiliencia personal, la cual está orientada hacia el individuo, ya que es de interés conocer como impacta este factor en las nuevas modalidades de trabajo como lo son el teletrabajo a nivel individuo.

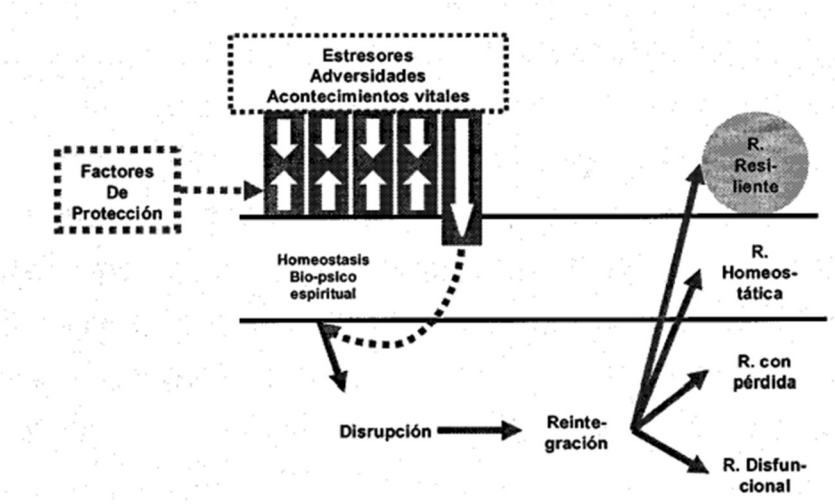
Anteriormente México hizo frente a una situación de emergencia sanitaria debido a la contingencia por tratar de frenar los contagios causados por el COVID-19, llevando al país a una fuerte incertidumbre tanto laboral, como económica, social y política. En cuestión particularmente laboral la preocupación que existía era la de saber cómo debían actuar los trabajadores ante este escenario, ya que tenían el gran reto de desarrollar su capacidad de resiliencia, logrando manejar las situaciones de riesgo existentes y poderse adaptar a las nuevas condiciones laborales (Rivera & Bravo, 2020).

a) Teorías y modelos

Existen teorías sobre la resiliencia como la teoría de aprendizaje organizacional y la teoría ecológica que permiten comprender más acerca del constructo, las cuales se mencionan a continuación:

El modelo de resiliencia menciona que cada individuo tiene diferentes maneras de reaccionar ante eventos de crisis o perdidas en la vida, ya sea positivas o negativas, teniendo para ello la oportunidad de poder elegir de manera consciente o inconsciente cuáles serán los resultados que se obtendrán de estas crisis o eventos traumáticos a los que se enfrentan en la figura 4. Se puede observar el modelo de resiliencia. Richardson et al, (1990).

Figura 4. Modelo de resiliencia



Fuente: Modelo de resiliencia de Richardson et al, (1990).

En donde menciona que se puede tener 4 tipos de reintegración: resiliente, homeostática, con perdida y disfuncional, dependiendo de la reacción del individuo ante estas crisis, y de si es capaz de sobreponerse y aprender de las mismas de una manera resiliente, es decir, si existe una evolución de crecimiento ante el evento traumático o bien una involución que genere un retroceso emocional y conductual en el individuo. Richardson (1990). A continuación, se mencionan algunos conceptos o

definiciones sobre resiliencia, partiendo de lo general, hacia lo particular, como lo es hasta el concepto de resiliencia personal.

Según diversos autores (Argyris, 1993; Schein, 1993; Senge, 2006). La teoría del aprendizaje organizacional tiene su fundamento en que la supervivencia de las organizaciones depende de su habilidad de aprendizaje en un periodo de largo plazo ya que esta habilidad de aprendizaje es una ventaja competitiva que se sostiene a lo largo del tiempo, desde la perspectiva teórica la habilidad del aprendizaje en la organizaciones se desarrolla por medio de una interacción continua y procesamiento de información con el entorno en donde se desarrolla esta , asi como la capacidad de adaptación a entornos cambiantes tanto de manera interna como externa (Kuchinke, 1995).. De esta manera se puede desarrollar una ventaja competitiva gracias a su capacidad de adaptación constante, (Appelbaum & Gallagher, 2000; Yeo, 2002).

En la teoría ecológica se menciona que las organizaciones se deben estudiar en el contexto en que se encuentran y evaluar la interacción con el mismo. (Holling, 1996). Las organizaciones se deben de configurar como sistemas que sean flexibles a las circunstancias cambiantes, adaptándose de una manera equilibrada después de pasar por una crisis. (Adger, 2000).

b) Definiciones

para Richardson et al., (1990) define a la resiliencia como un proceso en que el individuo enfrenta procesos de vida difíciles o retadores que generan un estrés o un desafío, pero aportan nuevas habilidades para adaptarse después de afrontar dichos eventos. Por otro lado, Garmazy (1991) define a la resiliencia como la capacidad que tiene un individuo en poder adaptarse y salir adelante después de sufrir un evento que genera un desencadenante estresor.

La resiliencia también se ha definido como aquella habilidad que tiene un individuo o grupo de individuos para poder seguir adelante con planes en el futuro

después de sufrir eventos que desestabilizan las condiciones de vida de una manera a veces grave (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001). Para Olsson et al. (2003), la resiliencia es la capacidad adaptativa y de desarrollo de procesos en constante cambio hacia situaciones en donde existe la percepción de un riesgo para el individuo.

Citado por Anzola, M. (2003), Menciona que según la revista “El Maestro” en una de sus ediciones electrónicas correspondientes de mayo del 2000 (Revista El Maestro, Edición IV, 2000), se encuentra el concepto de resiliencia como aquel donde surge el desarrollo de individuos saludables o sanos en circunstancias no saludables o insanas. Cyrulnik (2007) Define a la resiliencia como un mecanismo que utiliza el individuo para protegerse y amortiguar los traumas, el cual comienza desde la temprana infancia, primero mediante la construcción de los lazos afectivos, y después mediante la expresión de emociones.

Block y Block (2014) Definen a la resiliencia como una capacidad dinámica del individuo para poder moldear sus niveles de respuesta modal del control del ego en diferentes direcciones según lo demanden las características del ambiente. Resiliencia es un término que procede del verbo en latín resilio, resilire, que significa "saltar hacia atrás, rebotar" lo que se puede traducir en la habilidad de salir adelante en situaciones desafiantes (Denckla et. al., 2020; Salanova, 2020).

En la tabla 3. Se encuentran los conceptos de resiliencia y cada una de sus dimensiones de manera desglosada.

Tabla 3. Dimensiones de la definición Resiliencia personal

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
(Denckla, C., et. al., 2020; Salanova, 2020)	"saltar hacia atrás, rebotar" salir delante en situaciones desafiantes	1.- "saltar hacia atrás, rebotar". 2.- salir adelante en situaciones desafiantes.
Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001.	La resiliencia también se ha definido como aquella habilidad que tiene un individuo o grupo de individuos para poder seguir adelante con planes en el futuro después de sufrir eventos que desestabilizan las condiciones de vida de una manera a veces grave.	1.- habilidad que tiene un individuo o grupo de individuos para poder seguir adelante con planes en el futuro 2.-Eventos que desestabilizan 3.- condiciones de vida
Richardson et al., (1990)	Proceso en que el individuo enfrenta procesos de vida difíciles o retadores que generan un estrés o un desafío, pero aportan nuevas habilidades para adaptarse después de afrontar dichos eventos.	1.- Proceso en que el individuo enfrenta procesos de vida difíciles o retadores 2.- Generan un estrés o un desafío 3.- Nuevas habilidades para adaptarse después de afrontar dichos eventos.
Block, Block (2014)	Definen a la resiliencia como una capacidad dinámica del individuo para poder moldear sus niveles de respuesta en diferentes direcciones según lo demanden las características del ambiente.	1.- capacidad dinámica del individuo 2.- para poder moldear sus niveles de respuesta en diferentes direcciones 3.- según lo demanden las características del ambiente.
Olsson et al. (2003)	La resiliencia es la capacidad adaptativa y de desarrollo de procesos en constante cambio hacia situaciones en donde existe la percepción de un riesgo para el individuo.	1.- La resiliencia es la capacidad adaptativa y de desarrollo de procesos 2.- Constante cambio hacia situaciones 3.- Percepción de un riesgo para el individuo.
Garmazy (1991)	Define a la resiliencia como la capacidad que tiene un individuo en poder adaptarse y salir adelante después de sufrir un evento que genera un desencadenante estresor.	1.- capacidad que tiene un individuo en poder adaptarse 2.- salir adelante 3.- Después de sufrir un evento que genera un desencadenante estresor
Anzola, M. (2003)	aquel donde surge el desarrollo de individuos saludables o sanos en circunstancias no saludables o insanas	1.- aquel donde surge el desarrollo de individuos saludables o sanos 2.- en circunstancias no saludables o insanas
Cyrulnik (2007)	Define a la resiliencia como un mecanismo que utiliza el individuo para protegerse y amortiguar los traumas, el cual comienza desde la temprana infancia, primero mediante la construcción de los lazos afectivos, y después mediante la expresión de emociones.	1.- un mecanismo que utiliza el individuo para protegerse y amortiguar los traumas 2.- el cual comienza desde la temprana infancia 3.- mediante la construcción de los lazos afectivos 4.- mediante la expresión de emociones.

Definición propia	"capacidad dinámica del individuo (Block, Block ,2014) que surge durante procesos de vida difíciles o retadores (Richardson et al.,1990) para adaptarse a circunstancias de riesgo (Olsson et al. 2003) y eventos que desestabilizan las condiciones de vida de una manera a veces grave. (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001) otorgándole al individuo habilidades adicionales a las que tenía antes de ocurrir el evento. (Richardson et al., 1990).	1.- capacidad dinámica del individuo (Block, Block ,2014), que surge durante procesos de vida difíciles o retadores (Richardson et al.,1990), y eventos que desestabilizan las condiciones de vida de una manera a veces grave (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001). 2.- para adaptarse a circunstancias de riesgo (Olsson et al. 2003), otorgándole al individuo habilidades adicionales a las que tenía antes de ocurrir el evento. (Richardson et al., 1990).

Fuente: elaboración propia.

La siguiente definición propia se basa en las dimensiones que son consideradas de mayor relevancia para el estudio de la resiliencia personal con el teletrabajo, la cual se propone quede de la siguiente manera: “capacidad dinámica del individuo (Block, Block ,2014) que surge durante el proceso de afrontamiento de eventos vitales desgarradores, estresantes o desafiantes (Richardson et al.,1990) para adaptarse a circunstancias de riesgo (Olsson et al. 2003)y condiciones de vida difíciles donde se vivieron traumas a veces de gravedad (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001) otorgándole al individuo habilidades adicionales a las que tenía antes de ocurrir el evento. (Richardson et al., 1990).

No se tomaron en cuenta las definiciones encontradas de Anzola M (2003), ya que el concepto no contiene algunos elementos que se consideran importantes y se considera un concepto muy general, poco detallista en describir la resiliencia. Del mismo modo se descarta el concepto de Denckla, C., et. al., 2020; Salanova, 2020 por las mismas razones mencionadas anteriormente.

C) Relaciones de la variable Resiliencia (X1) con la variable Adaptación al Teletrabajo (Y)

Los siguientes estudios muestran una relación entre la variable de estudio dependiente con la variable independiente resiliencia, aunque en algunos estudios también se pueden observar relaciones de manera indirecta o directa con la misma dependiente y demás variables independientes de este estudio.

En un estudio realizado por Kapoor (2021) se llevó a cabo por medio de los datos obtenidos de una encuesta de 326 madres trabajadoras en la india por medio de un análisis factorial y mediante el proceso de macro SPSS. Los resultados arrojaron que el teletrabajo actuó como mediador parcial y la resiliencia demostró ser un moderador significativo para la relación de teletrabajo bienestar trabajo- familia.

Schade (2021) en Alemania, realizo un estudio cuantitativo por medio de regresiones lineales con una muestra de 199 empleados alemanes. En este estudio se encuentra una relación positiva entre la adaptación al teletrabajo y la capacidad de llevar a cabo dicha adaptación de una manera positiva para los teletrabajadores reflejando que existe un nivel indirecto de resiliencia en ellos.

Martelo (2023), realizo un estudio en Colombia mediante una revisión de literatura donde menciona establece que la innovación y la resiliencia partiendo desde el punto individual favorecen al desarrollo de la resiliencia organizacional en teletrabajadores.

Un estudio realizado en chile mediante un enfoque cualitativo a través de entrevistas a profesores teletrabajadores muestra que la resiliencia se debilita ante la falta de lineamientos en cuestión a sus funciones y actividades, de participación en la toma de decisiones y de límites entre el trabajo y tiempo personal mientras que propiciar recursos necesarios y tener autonomía en las labores favorecía a mejorar la resiliencia (Villalobos et., al 2024).

2.2.2. Variable independiente (X2) Tecnoestrés

En la actualidad las nuevas exigencias y modalidades laborales como el teletrabajo y las demandas laborales desproporcionadas, ocasionan que los trabajadores sufran de manera continua estrés y con ello efectos negativos y perjudiciales en la salud. Cuando estas exigencias superan las habilidades del capital humano surge el estrés. Las exigencias son todos aquellos requerimientos que surgen para poder llevar a cabo una acción o tarea, mientras que las competencias son aquellas habilidades que posee un individuo para poder llevar a cabo las tareas asignadas (Palmar y Valero, 2014). El estrés en los individuos surge cuando existe un desequilibrio entre requerimientos y las habilidades con las que se cuenta para tratar de llevar a cabo una tarea. (Griffiths, Leka y Cox, 2004). Se considera importante

estudiar la variable del tecnoestrés ya que se han encontrado factores estresantes al adoptar el teletrabajo como una nueva modalidad en las organizaciones.

Cuesta González & Sierra Peralta, (2005) mencionan que en la actualidad que se vive y desde hace ya tiempo, utilizar las TICS es algo cada vez más común de llevar a cabo en aquellas actividades profesionalizantes que lo permiten, así mismo su utilización conlleva la necesidad de desarrollar nuevas estrategias para poder alcanzar los objetivos al momento de implementarlas. En el 2004 se investigó sobre el tipo de estrés que genera utilizar o trabajar con sistemas o TIC´s , a este tipo en particular de estrés se le llamo tecnoestrés que surge por la utilización frecuente de las TIC´s y plantean una problemática importante en temas de salud para los trabajadores, tener que enfrentarse con nuevos retos de adaptación al uso y manejo óptimo de las TICS, ya que esta es una enfermedad que surgió a raíz de la era digital y hoy en día muchos la padecen , pero a la vez desconocen los síntomas de estar bajo su efecto.

Como sucede con el estrés laboral, en donde se presentan una serie de sintomatologías tanto físicas como psicológicas, existen en estas mismas una diferencia que permite identificar que un individuo se encuentra bajo las consecuencias negativas del tecnoestrés, por ejemplo las molestias originadas por posturas poco ergonómicas, vista cansada, dolor en las articulaciones etc, todas ellas se originan por el uso excesivo en dispositivos o herramientas digitales. Estos síntomas causados por el tecnoestrés generan fuertes e importantes efectos negativos en la salud de aquellos individuos que se ven expuestos a este tipo de estrés, esto sin mencionar la demanda y carga psicológica de tener una deficiencia en las habilidades tecnológicas necesarias para cumplir con los requerimientos del puesto (Cuesta & Sierra, 2005).

Según Fuglseth (2014), es una realidad que cada vez será más necesario adecuarnos al uso de las TICS en los entornos organizacionales, y es algo que no se puede evitar, pues va de la mano con la evolución constante de los métodos y rediseños de procesos laborales, y aunque de alguna manera el estrés laboral y el tecnoestrés se encuentran relacionados estrechamente, existen diferencias

significativas, por lo que es importante incorporar la variable “tecnoestrés” en el estudio del teletrabajo. El tecnoestrés Se origina bajo circunstancias de naturaleza propia de las TIC´s que pueden originar factores tensionales para quienes las utilizan. estas circunstancias o factores pueden ser originadas por estar expuestos a una sobrecarga en las TIC´S, asi como a diferentes grados de complejidad, inseguridad o sobreestimulación al utilizarlas (Tarafdar 2007).

Lo anterior puede ocasionar un tipo de adicción de carácter conductual en el individuo al generar una fuerte dependencia psicológica y necesidad de utilizar constantemente dispositivos o herramientas tecnológicas, lo cual tiene serias consecuencias negativas en la salud físico- emocional del individuo que la padece (Sánchez-Carbonell, 2014). Por lo tanto se le denomina tecno adicción a la necesidad compulsiva y excesiva en el uso de la tecnología (Llorens et al.,2011).

a) Teorías y modelos

El modelo Demanda – Control es un modelo que se ha utilizado como una base para poder medir el estrés según diferentes estudios y cuyos factores se pueden relacionar con el estrés que genera una adaptación al teletrabajo. En este modelo se explica la manera en que afecta el desequilibrio/ equilibrio que un trabajador percibe entre lo que se espera que este realice en sus labores (demandas) y la habilidad que tiene el mismo de poder ejecutarlas (control), por lo tanto a mayor desequilibrio en la percepción de estos factores, mayor será el nivel de estrés percibido, a menor desequilibrio menor nivel de estrés. Luego a este mismo modelo se le añade un tercer factor o dimensión que es el apoyo social dentro del que se encuentra la percepción del clima social que se vive en la organización, asi como las relaciones entre los empleados, sus compañeros y jefes que son percibidas como soportes emocionales (Karasek ,1998).

Teoría transaccional del estrés. En esta teoría el estrés psicológico es percibido de manera individual, es decir, el individuo es quien define la interpretación que tiene

del entorno donde se encuentra, si este es estresante o no, si existen amenazas en su entorno o un desequilibrio de las capacidades con las que el mismo se percibe para hacer frente a una situación, lo cual impacta en su bienestar. desde este punto de vista, el estrés no se considera solamente un factor externo ajeno al individuo, y menciona que para que se origine una situación de estrés deben existir factores externos/ internos relacionados entre sí, generando características de respuesta individuales y únicas en cada sujeto ante un mismo estimulo, lo que lleva a diferentes interpretaciones y maneras de afrontar cada situación (González Ramírez & Hernández, 2006).

b) Definiciones.

Cannon 1911, es uno de los pioneros del concepto estrés, refiriendo a este como un estímulo que provoca en el individuo una reacción física/ psicológica de huida, lucha, incomodidad etc. que exigen en el individuo un esfuerzo por tratar de regular sus mecanismos.

Brod (1984) menciona que el tecnoestrés se genera por la falta o carencia de habilidades en los individuos para comprender y utilizar de manera óptima las tecnologías recientes. Weil (1997) percibe este concepto como un impacto negativo directo o indirecto en el individuo que afecta su salud física e interfiere en sus emociones y comportamientos debido a una constate exposición a la tecnología.

Salanova (2003), aporta en su mención del concepto dimensiones psicológicas y físicas con repercusiones negativas, donde el individuo se encuentra en un estado de alerta y amenaza constante influenciando la percepción o predisposición hacia la utilización de las TIC´s. la percepción de un desequilibrio entre lo que se espera de un individuo en términos de resultados y la percepción que este tiene de su habilidad para llevarlas a cabo genera estrés laboral (Marente, 2006), por lo que surgen factores de riesgo psicosociales afectando en el desempeño laboral e impactando directamente en la salud del trabajador (Moreno y Báez, 2010).

Según Bairero (2017) el estrés es un problema que tiene consecuencias negativas en la calidad de vida del individuo y de igual manera en su salud. Una de las características que se manifiestan al existir estrés es sufrir un nivel importante de tensión el cual se presenta de forma constante y sostenida en el tiempo, generando a su vez niveles de ansiedad importantes impactando en el comportamiento y estado psíquico. Para Quispe (2019), el estrés que se genera en el trabajador es multifactorial, dando como algunos ejemplos el nivel jerárquico en el que se encuentra dentro de la organización, asi como las oportunidades de crecimiento, clima laboral existente y el equilibrio que pueda mantener entre el trabajo y la familia.

El tecnoestrés se puede seccionar en varias categorías como lo son: la complejidad, saturación o carga excesiva, limites inexistentes en los tiempos, sentido de amenaza o ansiedad por lo desconocido en la utilización de la tecnología (Tarafdar, 2007). Por otra parte Llorens et al., (2011), hacen referencia a la existencia del fenómeno de tecno adicción cuando existe una relación negativa entre la utilización constante y excesiva de la tecnología generando un comportamiento compulsivo en el individuo. Así mismo se puede definir al tecnoestrés como aquellas circunstancias que generan factores de tensión por el uso de las TIC´S en los trabajadores (Fuglseth 2014). Nimrod (2017) menciona que otra fuente del tecnoestrés se encuentra en la naturaleza cambiante y evolución constante de las TIC´s, generando conflictos en los individuos al enfrentarse con obstáculos para poder adaptarse a ellas de manera funcional y optima.

Es importante mencionar la adicción que causan las TIC´S y sus repercusiones multidimensionales en la vida de las personas desde el nivel familiar, social, hasta el nivel laboral, afectando el desempeño en general, ya que con este tipo de adicciones como en otras suelen observarse dependencias tanto psicológicas como físicas en quienes las padecen, estas dependencias pueden ser hacia diferentes tipos de dispositivos, aplicaciones o herramientas tecnológicas (Sánchez et al., 2021).

Podemos definir el tecnoestrés como un nivel importante de tensión el cual se presenta de forma constante y sostenida en el tiempo, generando a su vez niveles de ansiedad que impactan en el comportamiento y estado psíquico Bairero (2017) originado por utilizar las TICs Weil (1997), generando una percepción desequilibrio entre lo que se espera de un individuo en términos de resultados y la habilidad para llevarlas a cabo Marente (2006), generando conflictos en los individuos al enfrentarse con obstáculos para poder adaptarse a ellas de manera funcional y optima. Nimrod (2017llevando al individuo a utilizar de manera compulsiva y adictiva las TIC´s (Llorens et al., 2011).

Argumentos: Para formular esta conceptualización propia se eligieron los conceptos de Bareiro (2017) Marente (2006), ya que se considera que estos autores abarcan más elementos importantes como lo son factores socioemocionales y físicos que generan tensión, ansiedad y percepción de desequilibrio entre requerimientos y habilidades. Otras dimensiones destacables que mencionan Weill (1997) y Nimrod (2017) son el intento constante de la adaptación en entornos cambiantes y desafiantes generando impactos negativos en la salud de los trabajadores. Por último la dimensión de la tecno adicción mencionada por Llorens et., al (2011), la cual abarca múltiples factores a tomar en cuenta dentro de este concepto.

Los demás autores manejan una definición de estrés de una manera más general, por lo que para objeto de esta investigación el constructo de estrés laboral debe de ser abordado de una manera más específica orientada hacia el individuo en dentro de la organización, pero incorporando la utilización constante de las TIC´s. En la tabla 4, Se encuentra cada una de las definiciones mencionadas con anterioridad y sus dimensiones desglosadas. Con fundamento en todo lo anterior descrito, se considera relevante el estudio y análisis de la variable tecnoestrés, asi como la relación que se presume existe entre la misma y el teletrabajo, ya que esta modalidad cuenta cada día con más practica y presencia en el mundo laboral.

Tabla 4. Conceptos de estrés laboral y tecnoestrés.

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
Walter Cannon (1991)	Estímulo que provoca en el individuo una reacción física/ psicológica de huida, lucha, incomodidad etc. que exigen en el individuo un esfuerzo por tratar de regular sus mecanismos.	1.- Estímulo que provoca en el individuo una reacción física/ psicológica de huida, lucha, incomodidad 2.- Exigencia de esfuerzo. 3.- regulación de mecanismos.
Marente (2006)	Percepción de un desequilibrio entre lo que se espera de un individuo en términos de resultados y la percepción que este tiene de su habilidad para llevarlas a cabo genera estrés laboral.	1.- Desequilibrio percibido. 2.- Demandas profesionales. 3.- Habilidades del individuo.
Bairero (2017)	el estrés es un problema que tiene consecuencias negativas en la calidad de vida del individuo y de igual manera en su salud. Una de las características que se manifiestan al existir estrés es sufrir un nivel importante de tensión el cual se presenta de forma constante y sostenida en el tiempo, generando a su vez niveles de ansiedad importantes impactando en el comportamiento y estado psíquico.	1.- Problema que tiene consecuencias negativas en la calidad de vida del individuo y de igual manera en su salud 2.- Nivel importante de tensión el cual se presenta de forma constante y sostenida en el tiempo 3.- Generando a su vez niveles de ansiedad importantes impactando en el comportamiento y estado psíquico
Moreno y Báez (2010)	Factores de riesgo psicosociales afectando en el desempeño laboral e impactando directamente en la salud del trabajador	1.- Factores de riesgo psicosociales 2.- Afectando el desempeño laboral
Brod (1984)	Menciona que el tecnoestrés se genera por la falta o carencia de habilidades en los individuos para comprender y utilizar de manera óptima las tecnologías recientes.	1.- el tecnoestrés se genera por la falta o carencia de habilidades en los individuos. 2.- una incapacidad para comprender y utilizar de manera óptima las tecnologías recientes.
Weil (1997)	Impacto negativo directo o indirecto en el individuo que afecta su salud física e interfiere en sus emociones y comportamientos debido a una constate exposición a la tecnología.	1.- Impacto negativo directo o indirecto en el individuo que afecta su salud física e interfiere en sus emociones y comportamientos 2.- constate exposición a la tecnología.

Salanova (2003)	Aporta en su mención del concepto dimensiones psicológicas y físicas con repercusiones negativas, donde el individuo se encuentra en un estado de alerta y amenaza constante influenciando la percepción o predisposición hacia la utilización de las TIC´s	1.- Dimensiones psicológicas y físicas con repercusiones negativas. 2.- El individuo se encuentra en un estado de alerta y amenaza constante influenciando la percepción o predisposición hacia la utilización de las TIC´s
Nimrod (2017)	Menciona que otra fuente del tecnoestrés se encuentra en la naturaleza cambiante y evolución constantemente de las TIC´s, generando conflictos en los individuos al enfrentarse con obstáculos para poder adaptarse a ellas de manera funcional y optima.	1.- Naturaleza cambiante y evolución constantemente de las TIC´s 2.- Generando conflictos en los individuos al enfrentarse con obstáculos para poder adaptarse a ellas de manera funcional y optima.
Llorens y colaboradores (2011)	Existencia del fenómeno de tecno adicción cuando existe una relación negativa entre la utilización constante y excesiva de la tecnología generando un comportamiento compulsivo en el individuo.	1.- Fenómeno de tecno adicción cuando existe una relación negativa entre la utilización constante y excesiva de la tecnología. 2.- Generando un comportamiento compulsivo en el individuo.
Definición propia	Nivel importante de tensión el cual se presenta de forma constante y sostenida en el tiempo, generando a su vez niveles de ansiedad que impactan en el comportamiento y estado psíquico Bairero (2017) originado por utilizar las TICs Weil (1997), generando una percepción desequilibrio entre lo que se espera de un individuo en términos de resultados y la habilidad para llevarlas a cabo Marente (2006), generando conflictos en los individuos al enfrentarse con obstáculos para poder adaptarse a ellas de manera funcional y optima. Nimrod (2017) llevando al individuo a utilizar de manera compulsiva y adictiva las TIC´s (Llorens et al., 2011).	1.- Nivel importante de tensión el cual se presenta de forma constante y sostenida en el tiempo. 2.- Niveles de ansiedad que impactan en el comportamiento y estado psíquico originado por utilizar las TIC´s. 3.- percepción desequilibrio entre lo que se espera de un individuo en términos de resultados y la habilidad para llevarlas a cabo. 4.- Conflictos en los individuos al enfrentarse con obstáculos para poder adaptarse a ellas de manera funcional y optima. 5.- llevando al individuo a utilizar de manera compulsiva y adictiva las TIC´s.

Fuente: elaboración propia

c) Relación entre el Tecnoestrés (X2) y la Adaptación al Teletrabajo (Y)

López (2008) realizaron un estudio para medir el tecnoestrés en una muestra de 112 teletrabajadores en España (2008), arrojando los siguientes resultados estadísticos para predecir el tecnoestrés: conflicto de rol (r=.51) apoyo del supervisor (r=.31), mostrando que estas dos variables se relacionan de manera directa con el tecnoestrés.

Aristizábal (2021) realizo un estudio en Colombia mediante una revisión bibliográfica sobre el estrés y las nuevas modalidades del teletrabajo. En sus resultados menciona la importancia de la identificación del estrés, y de sus factores desencadenantes, como lo es no contar con una adecuada capacitación o tiempo de adaptación que permitiera de manera gradual acostumbrarse a esta nueva modalidad de trabajo. Por lo que se encuentra una relación de manera directa entre el tecnoestrés y la adaptación al teletrabajo.

Se llevo a cabo un estudio en China Con una N= 423 teletrabajadores por medio de regresión lineal, los resultados muestran una (ÿ = .14, p <. 01) al utilizar la tecnología fuera del horario laboral, lo que genera un impacto significativo en la tensión que experimentan los teletrabajadores, por lo que se sugiere que este podría impactar de manera negativa en una adecuada adaptación al teletrabajo (Wang, 2017).

Se llevó a cabo un estudio por Falstead (2017), en Reino Unido con una N= 1566 En el cual se encontró una relación negativa entre el tecnoestrés generado por el uso excesivo de las herramientas tecnológicas fuera del horario laboral y la adaptación al teletrabajo. Este estudio apoya la teoría del estrés de Lazarus y Folkman ya que es el trabajador quien percibe un desequilibrio en las exigencias del tiempo de dedicación para realizar actividades laborales, dando como resultado un impacto de manera igualmente negativa en la adaptación al teletrabajo.

Ibérico (2021) realizo un estudio cuantitativo para probar la relación entre el tecnoestrés y la satisfacción laboral, se llevó a cabo en Perú con una N= 230. Los resultados de esta investigación muestran un nivel de tecnoestrés medio y una correlación entre la satisfacción laboral y el tecnoestrés de – 0.315 con una p = 0,001. Esta correlación entre ambas variables sugiere una afectación directa entre ellas ya que a mayor índice de tecnoestrés experimentado por los trabajadores menor índice de satisfacción laboral por lo que cualquier cambio realizado entre cualquiera las dos impacta de manera inversa a la otra. Para efectos de una mayor adaptación al teletrabajo es importante contar con una adecuada satisfacción laboral entre los empleados disminuyendo conforme esta aumenta el tecnoestrés que se experimenta.

Pinillos realizó un estudio en España en el 2021 de carácter cuantitativo por medio de una regresión lineal en una muestra de 57 teletrabajadores. Los resultados de la investigación muestran para las variables compromiso y satisfacción con respecto a tecno inseguridad b= -0.351 y una significancia de p= 0.007, lo cual se relaciona de manera negativa al tecnoestrés con un compromiso y satisfacción por parte de los teletrabajadores, sugiriendo que entre más tecno estresores existan menor será el grado de desempeño de los teletrabajadores

Se realizo un estudio en México por Santillan en 2023 a un grupo de profesores en condiciones de teletrabajo donde los resultados muestran correlaciones significativas tanto positivas como negativas entre las condiciones de teletrabajo y el tecnoestrés con una significancia de p menor a 0.05 y una t= -3.359 para tecnocarga académica.

Mello y Rodriguez (2024), realizaron un estudio en 188 profesionales brasileños por medio de regresión logística ordinal mostrando los siguientes resultados: mostrando un coeficiente de correlación de -0.29 con una p=0.02 con relación a los recursos y falta de soporte por parte de la organización para la adaptación al trabajo remoto. Este estudio sugiere un impacto relacionado con el tecnoestrés y la adaptación

al teletrabajo relacionado con la falta de apoyo en herramientas y recursos que permitan realizarlo desde casa.

En conclusión después de haber realizado un análisis del estado del arte y los estudios empíricos que relaciona el tecnoestrés y la adaptación al teletrabajo se puede concluir que aún existen una brecha del conocimiento Que permita tener una mejor comprensión de cómo reducir el impacto del tecnoestrés en los teletrabajador s esto es de vital importancia ya que representa una oportunidad para seguir explorando nuevas estrategias que permitan reducir los factores tecnoestrés antes en los tele trabajadores permitiendo una mejor adaptación nos puedes ayudar por favor al teletrabajo mejorando así los niveles de bienestar en estos.

2.2.3 Variable independiente (X3) Bienestar Trabajo – Familia

Combinar las obligaciones laborales y familiares es uno de los grandes desafíos al que se enfrentan los teletrabajadores. Esto se debe en parte a las exigencias constantes entre mantener un equilibrio trabajo familia en un ambiente con constantes interrupciones, tener que trabajar más horas o días de la semana influyendo negativamente en la satisfacción laboral y en su productividad general (Bailey y Kurland, 2002). El teletrabajo se percibe como una gran ventaja para aquellos empleados, tanto mujeres como hombres, que no quieren dejar de lado toda su carrera y que quieren pasar más tiempo con la familia (Madsen, 2003).

Trabajar desde casa ha sido considerado desde hace tiempo como una oportunidad o medio para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, ya que al realizar el trabajo desde el hogar se puede cuidar más tiempo de los hijos o miembros de la familia (Ammón y Markham, 2004), pero también tiene sus inconvenientes, como por ejemplo las constantes interrupciones que se tienen en casa, la falta de límites entre las horas que se le dedican al trabajo, y que en ocasiones terminan siendo más horas o más días a la semana, lo que influye de manera negativa en el equilibrio laboral y familiar del individuo.

Durante la década de los 60´s y 70´s incremento la fuerza laboral femenina, y con ello la necesidad de poder equilibrar las tareas domésticas con las demandas laborales, lo que genero cambios importantes en las estructuras familiares. Durante este tiempo surgieron las primeras investigaciones sobre el equilibrio familia – trabajo, los roles compartidos por las parejas, en las que ambos aportaban económicamente (Hernández, 2019).

Para Olaguibe y Olaguibe (2021), existen dos pilares importantes para los individuos, uno de ellos es el trabajo y el otro es la familia, ambos representan toda una vida destinada de esfuerzo y dedicación para llevar a cabo cada uno de ellos. En la sociedad actual estos dos roles no son compatibles y representan grandes conflictos al momento de tener que cumplirlos o llevarlos a la práctica, por un lado las demandas profesionales en tiempo y dedicación, por el otro lado la familia, igual de demandante que trabajo. Está marcada incompatibilidad genera frustraciones y tensión en los individuos por lo que en ocasiones optan por llevar a cabo solo uno de ellos y tener que renunciar al otro.

a) Teorías y modelos.

Una de las teorías referentes al equilibrio trabajo – familia es la teoría del rol propuesta por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal en 1964, esta teoría explica que los individuos desarrollan diferentes tipos de roles en su día a día, los cuales se espera cumplan bajo ciertas demandas o expectativas, sin embargo es cuando se desarrollan diferentes roles por una misma persona, que entran en conflicto o se contraponen entre sí, que existe una dificultad importante para poder llevarlos a cabo de manera eficiente (Sanz, 2013). Por otro lado Pleck (1977) menciona la teoría de la permeabilidad explicando que existe una interdependencia entre los roles trabajo – familia, es decir estos se encuentran permeados entre sí, por lo que uno afecta de manera directa al otro.

Otra de las teorías es la de frontera trabajo-familia que fue propuesta por Clark en 2000. Esta teoría explica la manera en que los trabajadores buscan administrar y equilibrar su vida laboral con su vida familiar y los límites entre ellos. Esta teoría menciona que los individuos que laboran se encuentran diariamente cruzando la frontera entre lo laboral y la vida personal. esta teoría separa el área laboral del individuo trabajador con su área personal o familiar y define los límites entre ellas, lo que llevaría a que esta permeabilidad y flexibilidad ocasionara conflictos entre el equilibrio trabajo- familia, Clark (2000).

Existen otras teorías organizacionales que apoyan el concepto del equilibrio trabajo familia una de ellas es la teoría del apoyo percibido en el cual el individuo es quien evalúa y percibe el apoyo por parte de la organización para llevar a cabo los roles familiares que éste tiene. Existen 2 factores esenciales que le dan sustento o base Una de ellas corresponde a la cultura organizacional que tiene la empresa sus políticas y reglamento el otro factor corresponde a la relación que el trabajador tiene con respecto Asus superiores y compañeros de trabajo. Estos factores son de suma importancia para que el trabajador pueda desempeñar tanto sus responsabilidades laborales como las familiares llegando a un equilibrio óptimo entre ambas (Kinnunen et al., 2005).

La teoría del apoyo percibido menciona qué existen factores esenciales para que el individuo pueda conciliar la vida familiar y las actividades laborales entre ellas se encuentran ejemplos como relaciones con los compañeros y los superiores las políticas con las que cuenta la organización y el apoyo que percibe el trabajador de su familia para desempeñar sus labores.

Otra de las teorías que apoya la el bienestar trabajo familia es la teoría del límite la cual establece que cuando las actividades laborales del trabajador son difíciles de conciliar por su naturaleza tan diferente con la familia son necesarios límites más fuertes y mejor delimitados por el contrario cuando las actividades laborales del trabajador son similares al ambiente o las condiciones de la familia los límites que son

más flexibles permeables y no tienen limites tan específicos funcionan muchísimo mejor para tener un buen equilibrio (Kinnunen et al., 2005).

b) Definiciones

Dentro de esta literatura se encontraron algunos conceptos sobre lo que es considerado “conciliación trabajo- familia”, de los cuales cada uno menciona elementos importantes que lo integran:

Khan et. Al (1964) Definen el concepto desde la teoría del rol, donde mencionan que cada individuo, dependiendo de su género, actúa en una variedad de roles tanto laborales como familiares al mismo tiempo, y se ve sometido a exigencias dentro de estos que son incompatibles entres si, lo que provoca frustraciones y estrés psicológico. Greenhaus y Beutell (1989) Definen el concepto de bienestar trabajo-familia como el equilibrio entre las distintas responsabilidades que vive el trabajador en el ámbito laboral y familiar, que permiten disminuir el estrés generado por la incompatibilidad de los roles que tiene que desempeñar.

Pleck (1977) define el concepto como la relación que tiene la familia y el ámbito laboral partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos, y destaca que es un rol masculino y femenino en los dos elementos y por lo tanto debe ser analizado como un proceso que se compone por estos 4: rol trabajo, familia, masculino, femenino.

Para MacInnes (2015), el desequilibrio entre el ámbito laboral y familiar surge si no existe una flexibilidad en poder combinar las obligaciones laborales con la vida familiar de los trabajadores, tanto para hombres como para mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) define este concepto como un equilibrio que busca minimizar las tensiones que surgen en tratar de cumplir con los roles y responsabilidades tanto familiares como laborales, el cual puede sobrellevarse de manera positiva mediante la implementación de diversas acciones estratégicas por

medio de programas sociales, que permitan mejorar el bienestar social y económico de los trabajadores y sus familias. En la tabla 5. Se encuentran las definiciones y cada una de sus dimensiones desglosadas.

Tabla 5. Dimensiones del concepto Bienestar Trabajo- Familia

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
Khan et. Al (1964)	Definen el concepto desde la teoría del rol, donde mencionan que cada individuo, dependiendo de su género, actúa en una variedad de roles tanto laborales como familiares al mismo tiempo, y se ve sometido a exigencias dentro de estos que son incompatibles entres si, lo que provoca frustraciones y estrés psicológico.	1.- cada individuo, dependiendo de su género, actúa en una variedad de roles 2.- tanto laborales como familiares al mismo tiempo, 3.- ve sometido a exigencias dentro de estos que son incompatibles entres si, 4.- lo que provoca frustraciones y estrés psicológico.
Greenhaus y Beutell (1989)	Definen el concepto de bienestar trabajo- familia como el equilibrio entre las distintas responsabilidades que vive el trabajador en el ámbito laboral y familiar, buscando estrategias que permiten disminuir el estrés generado por la incompatibilidad de los roles que tiene que desempeñar.	1.- equilibrio entre las distintas responsabilidades que vive el trabajador en el ámbito laboral y familiar. 2.- estrategias que permiten disminuir el estrés generado por la incompatibilidad de los roles que tiene que desempeñar.
Pleck (1977)	Define el concepto como la relación que tiene la familia y el ámbito laboral partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos, y destaca que es un rol masculino y femenino en los dos elementos y por lo tanto debe ser analizado como un proceso que se compone por estos 4: rol trabajo, familia, masculino, femenino.	1.- relación que tiene la familia y el ámbito laboral 2.- partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos 3.- rol masculino y femenino en los dos elementos 4.- rol trabajo, familia, masculino, femenino.
Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011)	Define este concepto como un equilibrio que busca minimizar las tensiones que surgen en tratar de cumplir con los roles y responsabilidades tanto familiares como laborales, el cual puede sobrellevarse de manera positiva mediante la implementación de diversas acciones estratégicas por medio de programas sociales, que permitan mejorar social y económicamente el bienestar de los trabajadores y sus familias.	1.- equilibrio que busca minimizar las tensiones que surgen en tratar de cumplir con los roles y responsabilidades tanto familiares como laborales 2.- que se busca mejorar a través de la implementación de diversas acciones estratégicas por medio de programas sociales, 3.- permitan mejorar social y económicamente el bienestar de los trabajadores y sus familias.
Definición propia	Es aquel equilibrio que busca minimizar las tensiones que surgen en tratar de cumplir con los roles y responsabilidades tanto familiares como laborales (OIT, 2011), por medio de estrategias que permiten disminuir el estrés generado por la incompatibilidad de los roles que tiene que desempeñar Greenhaus y Beutell (1989). partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos, Pleck (1977), donde el individuo se ve sometido a exigencias que son incompatibles entres si, lo que provoca frustraciones y estrés psicológico Khan et. Al (1964).	1.- Es aquel equilibrio que busca minimizar las tensiones que surgen en tratar de cumplir con los roles y responsabilidades tanto familiares como laborales (OIT, 2011), 2.- por medio de estrategias que permiten disminuir el estrés generado por la incompatibilidad de los roles que tiene que desempeñar Greenhaus y Beutell (1989). 3.- partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos, Pleck (1977). 4.- donde el individuo se ve sometido a exigencias que son incompatibles entres si, lo que provoca frustraciones y estrés psicológico Khan et. Al (1964)

Fuente: elaboración propia

Una vez mencionados los diferentes conceptos de cada autor se considera necesario la redacción de un concepto propio, donde la justificación se basa en la necesidad de integrar elementos que se encuentran descritos por diversos autores, los cuales han sido seleccionados dentro de las dimensiones que se consideran de importancia para el efecto de la presente investigación y que cubren conceptos imprescindibles para el desarrollo de un concepto integral orientado hacia el teletrabajo, así bien, como argumento en contra de todos ellos, no existe uno no solo como tal que tenga todos los elementos necesarios para considerarse completo, por lo que se propone que el concepto de conciliación o bienestar trabajo – familia sea de la siguiente manera:

Es aquel equilibrio que busca minimizar las tensiones que surgen en tratar de cumplir con los roles y responsabilidades tanto familiares como laborales (OIT, 2011), por medio de estrategias que permiten disminuir el estrés generado por la incompatibilidad de los roles que tiene que desempeñar Greenhaus y Beutell (1989), partiendo de las emociones, ideas, y actitudes que surgen de estos, Pleck (1977), donde el individuo se ve sometido a exigencias que son incompatibles entres si, lo que provoca frustraciones y estrés psicológico Khan et. Al (1964).

c) Relaciones entre la variable Bienestar Trabajo- Familia (X3) y la Adaptación al Teletrabajo (Y).

Falstead (2017), realizo un estudio donde la variable que describe la capacidad de poder elegir el momento de trabajar tiene una relación positiva con el bienestar trabajo familia y su equilibrio (r = 0,373, p 0.001). Por lo tanto el estudio sugiere que la capacidad de controlar las horas de trabajo, cuando se realiza el teletrabajo, influye positivamente en el bienestar trabajo- familia percibido por los teletrabajadores. En este estudio se encuentra una relación positiva entre el bienestar trabajo- familia y el teletrabajo, apoyándose para dicha relación en la teoría de la permeabilidad.

Se llevo a cabo un estudio por Wang (2017), en China en el cual se observó que utilizar la tecnología en aquellos tiempos libres del teletrabajador para actividades laborales dentro del hogar impacta positivamente en el bienestar trabajo- familia (ÿ = .23, p < .001). Además, el desapego psicológico está significativamente correlacionado negativamente con el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo (r = -0,36, p < 0,01). Como conclusión se puede observar en este estudio que existe una relación empírica entre las actividades del teletrabajo, como lo son el uso de las tecnologías y la falta de desapego psicológico que en ocasiones causa la misma naturaleza del teletrabajo con el bienestar trabajo- familia.

En el estudio realizado por López (2021) el cual se menciona con anterioridad ,entre los resultados que se obtuvieron se observa que los recursos con los que cuenta el teletrabajador, la capacidad de autonomía y el bienestar trabajo- familia son características del teletrabajo, entre otros que se mencionan más adelante en los estudios empíricos sobre el estrés y donde se menciona que el balance trabajo- familia se encuentra relacionada con el tecnoestrés, por lo que el autor considera de importancia abordar más a fondo en el apartado correspondiente esta relación entre variables. Como conclusión en este estudio se puede observar una relación entre el estudio del teletrabajo y la variable balance trabajo- familia, así como una relación con la variable tecnoestrés.

Se realizo un estudio en España por Rodriguez (2021), con una N= 35.765 trabajadores mostrando que existe una relación entre los diferentes tipos de teletrabajo, el lugar donde se lleva a cabo y las herramientas tecnológicas que se utilizan con el bienestar y la calidad de vida del trabajador, los resultados de este estudio mostraron que los tipos de teletrabajo de acuerdo al lugar de trabajo y al uso de las TIC son factores que tienen un impacto en las condiciones del trabajo y la calidad de vida, es decir, los teletrabajadores que son ocasionales arrojaron los mejores resultados en el equilibrio percibido entre vida y trabajo, mientras que los teletrabajadores con mayor movilidad tenían una disminución en el bienestar y calidad de vida.

Sapién y Salcido (2024), realizaron un estudio en México con una N=51 en teletrabajadores en donde la mayor parte de los trabajadores encuestados concuerda plenamente en que el horario laboral se prolonga cuando se adopta el teletrabajo, dado que las labores persisten desde el hogar, aun cuando no se esté presente físicamente en la institución. Lo que refleja una relación directa entre la adaptación al teletrabajo y la conciliación del bienestar trabajo familia.

En base a la revisión de literatura encontrada y los estudios de relación que demuestran la misma entre las variables de este estudio, se concluye que existe evidencia que justifique el estudio de la relación entre la variable dependiente adaptación al teletrabajo y el equilibrio trabajo- familia.

2.2.4 Variable independiente (X4) Equipos de Trabajo Virtuales.

Para entender mejor cómo funcionan los equipos virtuales es necesario conocer la esencia del trabajo en equipo, la cual tiene múltiples componentes, como por ejemplo aquellas capacidades habilidades, conocimientos técnicas de comunicación y actitudes apropiadas de cada uno de los integrantes o miembros de un equipo, el cual tiene como objetivo lograr una fusión de estos componentes para alcanzar objetivos en común, por medio de la realización de tareas de manera eficaz, permitiendo su funcionamiento gracias a lo que cada individuo aporta al equipo (Cannon-Bowers et al., 1995).

Para poder adaptarse al teletrabajo en los equipos virtuales es necesario contar con estrategias de comunicación que permitan compartir información integrar una secuencia de tareas y objetivos y motivar a cada uno de los miembros del equipo para alcanzar las metas propuestas, el desarrollo y correcta aplicación d estas estrategias son clave ya que al no existir una interacción presencial entre sus miembros la moral y la eficiencia puede disminuir, afectando las relaciones que se desarrollan dentro del equipo Y por ende a los objetivos finales (Videgain Muro,1996).

La globalización establece tendencias de trabajo en equipo de manera virtual, ya que es más común que los miembros de los equipos tengan que colaborar desde lugares cada vez más distantes entre sus miembros, que con el uso de herramientas de comunicación y tecnologías se convierten en una realidad cada vez más común para muchas empresas y organizaciones, (Bell & Kozlowski, 2002; Duarte & Snyder, 1999; Hinds & Kiesler, 2002; Konradt & Hertel, 2002; Lipnack y Stamps, 1997).

Duarte y Snyder, (1999); Lipnack y Stamps, (1997) opinan que las ventajas de los equipos virtuales se encuentran en combinar los aspectos positivos del trabajo en equipo convencional con el mundo de oportunidades crecientes que se tienen con las nuevas herramientas de comunicación ya que el trabajo en equipo se puede llevar acabo con mucha más flexibilidad e independencia, dejando a un lado las limitaciones del espacio y tiempo, aprovechando diversos talentos y conocimiento experto distribuidos en áreas geográficas diferentes.

Sin embargo, los equipos virtuales traen consigo una serie de retos, por un lado, los problemas tecnológicos y de coordinación al momento de trabajar en equipos virtuales, y por el otro los retos en cuestiones de motivación que se generan al tener un contacto cara a cara limitado en comparación con el trabajo en equipo convencional (Lipnack y Stamps, 1997; McGrath y Berdahl, 1998; Moore, Kurtzberg, Thompson y Morris, 1999; Valacich, Dennis y Nunamaker, 1992). En la actualidad los equipos o grupos de trabajo son esenciales para una correcta organización y logro de objetivos es por esto por lo que cada vez existe un estudio más profundo sobre cómo funcionan lo que lleva a un continuo avance en el aprendizaje de estos (Katzenbach, y Smith, 2000).

Los equipos virtuales tienen grandes ventajas que la organización puede aprovechar, como lo es la de gestionar el conocimiento y la innovación de una mejor manera, ya que la limitante geográfica no es un problema, lo que permite mayor flexibilidad ya que sus estructuras organizacionales se caracterizan por ser jerarquías más planas, donde no existe una autoridad central (Jarvempaa & Tanriverdi, 2003).

Poner en práctica y mantener los objetivos comunes se vuelve más complicado cuando los miembros del equipo virtual se encuentran distribuidos de diferentes maneras en el espacio y en los tiempos para laborar llegando a una afectación en el grado de compromiso percibido por los miembros del equipo, además de otros sentimientos de anonimato y bajo control social percibido por los miembros del equipo virtual, (Guido Hertel, 2004).

Los cambios en las tecnologías de la información y en general han dado oportunidad a poder realizar una gestión laboral en las empresas por medio de los equipos virtuales, como por ejemplo la oportunidad para las empresas de tener empleados disponibles las 24 horas del día durante toda la semana, esto debido a que los empleados virtuales se encuentran dispersos en diversas áreas geográficas y por lo tanto con diferentes horarios (Trivedi y Desai, 2012).

En la actualidad, sin importar la profesión que se tenga, los trabajadores deben desarrollar estrategias y habilidades adecuadas para trabajar en equipo , ya que se vive en un mercado global y por lo tanto , también deben de ser capaces de poder trabajar a la distancia, dentro de equipos virtuales , de la misma manera que con los trabajadores que laboran en equipos desde la oficina, los teletrabajadores deben desarrollar herramientas y estrategias adecuadas sobre las tecnologías con las cuales se van a apoyar para realizar las tareas y lograr los objetivos del equipo virtual (Godin 2013). En el contexto de los equipos de trabajo virtuales o equipos conformados por teletrabajadores, es importante conocer de qué manera se deben de gestionar y monitorear estos equipos, ya que existen elementos diferentes en esta modalidad, Contreras (2013).

Grober & Baumol, (2017) menciona que los equipos virtuales son reconocidos por las organizaciones y la investigación ya que satisfacen algunas de las facetas de las evoluciones sociales y tecnológicas. La virtualidad es un factor de cambio en las organizaciones influyendo en los entornos de trabajo siendo a su vez la misma

virtualidad resultado de los constantes cambios tecnológicos y de la adaptación a los mismos.

Según lo mencionado por (Aratani, 2018; Lee, 2016; Simons, 2017; Wagner, 2018) algunas de las empresas se sienten desalentadas por adoptar del todo los equipos de trabajo virtuales, argumentando que la colaboración entre equipos requiere de presencia física y comunicación cara a cara entre ellos. Hoy en día cada vez es más común que las organizaciones opten por llevar a cabo sus actividades por medio de equipos virtuales (Einola & Alvesson, 2019; IWG, 2019). Los equipos de trabajo virtuales tienen múltiples beneficios para las organizaciones, es por esta razón que en la actualidad las organizaciones buscan adoptar este tipo de equipos y poder aprovechar el talento existente en diversas partes del mundo, sin la necesidad de invertir en traslados para poder tener capital capacitado (Deeb, 2020; Jimenez et al., 2017).

En los últimos años las opiniones sobre la efectividad de los equipos virtuales son muy variadas, ya que algunas organizaciones están de acuerdo y otras más en desacuerdo con este tipo de modalidad laboral Sin embargo, es importante analizar cuáles son las tendencias actuales que se están adoptando con los avances que la tecnología trae consigo. Algunas de las mega tendencias que afectan influyendo en los individuos y en las organizaciones en conjunto es la de la movilidad y la flexibilidad, ya que impactan en la vida común de los individuos y por lo tanto en las diversas formas de trabajar, ocasionando un crecimiento cada vez mayor de los equipos de trabajo virtuales que responden ante estas nuevas tendencias (Wilkie, 2019).

Algunas empresas importantes argumentan que una manera más eficiente de laborar por medio de equipos virtuales es de manera hibrida con la finalidad de tener la interacción social entre compañeros de trabajo (Alexander et al., 2020; Vasel, 2020; Wakabayashi, 2020). Los pasados eventos en materia de salud causados por la pandemia de COVID-19 que se originaron en todo el mundo llevaron a las organizaciones a tener que adoptar una nueva normalidad en la forma de trabajar

(Kilcullen et., al 2022). Es probable que las organizaciones tengan que adaptarse continuamente a las condiciones cambiantes en el futuro, (Kilcullen, M., Feitosa, J. y Salas, E. 2022).

A lo largo del tiempo han sido varios los investigadores que han identificado teorías que se relacionan con el aprendizaje en equipos virtuales (Andres & Shipp, 2010). un modelo de formación para el trabajo en equipo virtual y la teoría unificada de aceptación y uso de la tecnología (UTAUT). La combinación de estos contribuye a comprender de una mejor manera como se desarrolla el trabajo en un ambiente virtual, en otras palabras, como se desarrolla el teletrabajo de una manera eficaz.

a) Teorías y modelos

La teoría del impacto social (Latane, 1981) y la teoría de las affordances (Gibson, 1977; Kirschner et al., 2004) fueron tomadas y combinadas por algunos de los investigadores desarrollando un marco que explicara el impacto que tenía la manera en que se llevaba la colaboración en el aprendizaje en los equipos y los factores sociales que afectaban el mismo aprendizaje y la forma en que estos resolvían los problemas que se les presentaban.

Otro de los modelos es el de la aceptación de la tecnología de Davis (1989), Esta teoría explica que es el individuo quien percibe el beneficio o la utilidad qué obtiene al utilizar las herramientas tecnológicas así como también es el individuo quien percibe qué tan compleja es la herramienta tecnológica qué está utilizando, por la que la combinación de estos 2 factores determina el nivel de aceptación qué se obtendrá al momento de utilizar nuevas tecnologías. Otro de los factores a tomar en cuenta en este modelo es la implementación de estrategias para lograr una mayor aceptación por parte del trabajador Silva (2015).

b) Definiciones.

A continuación, se mencionan algunos conceptos, primeramente, mencionando aquellos sobre los equipos de trabajo y trabajo en equipo para luego continuar con los conceptos de los equipos de trabajo virtuales, así como de trabajo en equipo virtual: Para Hackman (1987), los equipos se consideran entidades compuestas, dinámicas, adaptables y complejas en un sistema de múltiples niveles, el cual tiene en cuenta tres elementos: individuo, equipo y organización.

El trabajo en equipo es el conjunto de aquellas capacidades habilidades, conocimientos técnicos de comunicación y actitudes apropiadas de cada uno de los integrantes o miembros de un equipo, el cual tiene como objetivo lograr una fusión de estos componentes para alcanzar objetivos en común, por medio de la realización de tareas de manera eficaz, permitiendo su funcionamiento gracias a lo que cada individuo aporta al equipo (Cannon-Bowers et al., 1995).

Equipos que trabajan de forma totalmente virtual sólo interactúan a través de las TIC Dónde sus miembros se encuentran físicamente en diferentes ubicaciones, y además se comunican y realizan sus tareas de forma asíncrona. La sola concurrencia de ambos criterios, asincronía y dispersión geográfica es suficiente para definir un equipo como virtual. Schweitzer (2010).

Según (valeria, 2013), Los teletrabajadores que forman parte de un equipo deben ser personas que tengan seguridad de sí mismas autónomos en sus actividades y tareas, con una actitud proactiva en el trabajo y siempre en comunicación con el resto del equipo de trabajo. Los equipos virtuales de trabajo son aquellos donde los miembros que lo conforman se encuentran ubicados en distintos lugares del mundo llevando a cabo actividades laborales por medio de las TIC´s para el logro de objetivos en común (Gilson et al., 2015).

Una de las características de los equipos virtuales de trabajo es que utilizan las tecnologías para realizar sus actividades laborales encontrándose en diferentes puntos geográficos al momento de ejecutarlas (Dulebohn y Hoch, 2017; Gibbs et al.,

2017). Mendoza (2018), Menciona que un equipo de trabajo se integra por 2 o más individuos que desarrollan actividades interdependientes y dinámicas para lograr alcanzar una meta. Otra definición de este concepto menciona que los miembros que conforman a los equipos virtuales utilizan herramientas tecnológicas para poder lograr una colaboración entre sí desde diferentes lugares físicos (Toro, 2019).

Tabla 6. Conceptos variable equipos de trabajo virtual.

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
Mendoza (2018)	Menciona que un equipo de trabajo se integra por 2 o más individuos que desarrollan actividades interdependientes y dinámicas para lograr alcanzar una meta.	1.- se integra por dos o más individuos. 2.- que desarrollan actividades interdependientes y dinámicas. 3.- para lograr alcanzar una meta.
Hackman (1987)	los equipos se consideran entidades compuestas, dinámicas, adaptables y complejas en un sistema de múltiples niveles, el cual tiene en cuenta tres elementos: individuo, equipo y organización.	1.- entidades compuestas 2.- dinámicas, adaptables y complejas en un sistema de múltiples niveles, 3.- individuo, equipo y organización.
Gilson et al., (2015)	Los equipos virtuales de trabajo son aquellos donde los miembros que lo conforman se encuentran ubicados en distintos lugares del mundo llevando a cabo actividades laborales por medio de las TIC´s para el logro de objetivos en común	1.- Dispersión geográfica.
(Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337).	El trabajo en equipo es el conjunto de aquellas capacidades habilidades, conocimientos técnicos de comunicación y actitudes apropiadas de cada uno de los integrantes o miembros de un equipo, el cual tiene como objetivo lograr una fusión de estos componentes para alcanzar objetivos en común, por medio de la realización de tareas de manera eficaz, permitiendo su funcionamiento gracias a lo que cada individuo aporta al equipo.	1.- conjunto de aquellas capacidades habilidades, conocimientos técnicos de comunicación y actitudes apropiada de cada uno de los integrantes o miembros del equipo. 2.- tiene como objetivo lograr una fusión de estos componentes para alcanzar objetivos en común. 3.- por medio de la realización de tareas de manera eficaz, permitiendo su funcionamiento gracias a lo que cada individuo aporta al equipo.
Valeria (2013)	Los teletrabajadores que forman parte de un equipo deben ser personas que tengan seguridad de sí mismas autónomos en sus actividades y tareas, con una actitud proactiva en el trabajo y siempre en comunicación con el resto del equipo de trabajo	1.- personas que tengan seguridad de sí mismas 2.- autónomos en sus actividades y tareas. 3.- con una actitud proactiva en el trabajo. 4.- en comunicación con el resto del equipo de trabajo
Toro, M. (2019)	los miembros que conforman a los equipos virtuales utilizan herramientas tecnológicas para poder lograr una colaboración entre sí desde diferentes lugares físicos	1.- Diferentes lugares físicos. 2.- herramientas tecnológicas.
Dulebohn y Hoch, 2017; Gibbs et al., (2017)	Una de las características de los equipos virtuales de trabajo es que utilizan las tecnologías para realizar sus actividades laborales encontrándose en diferentes puntos geográficos al momento de ejecutarlas.	1.- Dispersión geográficas
Schweitzer (2010)	Equipos que trabajan de forma totalmente virtual sólo interactúan a través de las TIC y sus miembros están dispersos geográficamente, a menudo incluso por todo el mundo, y además se comunican y realizan sus tareas de forma asíncrona. La sola concurrencia de ambos	1.- TIC´s 2.- Dispersión geográficas 3.- Asincronía de tareas.

	criterios, asincronía y dispersión geográfica es suficiente para definir un equipo como virtual.	
Definición propia	Los equipos de trabajo virtuales son entidades compuestas, dinámicas y adaptables (Hackman, 1987), en donde cada uno de sus miembros aporta diferentes capacidades, habilidades, conocimientos técnicos, de comunicación y actitudes (Cannon-Bowers et al., 1995), por medio de la realización de actividades interrelacionadas de manera eficaz buscando el logro de objetivos en común (Mendoza, 2018), interactuando de forma totalmente virtual a través de las TIC´s y en donde sus miembros se encuentran dispersos geográficamente, a menudo incluso por todo el mundo, comunicándose y realizando sus tareas de forma asíncrona (Schweitzer (2010).	1.- Un equipo es una identidad dinámica y compleja. 2.- en donde cada uno de sus miembros aporta diferentes capacidades, habilidades, conocimientos técnicos, de comunicación y actitudes. 3.- actividades interrelacionadas de manera eficaz buscando el logro de objetivos en común. 4.- interactuando de forma totalmente virtual a través de las TIC´s. 5.- dispersión geográfica de sus miembros. 6.- realizando tareas de manera asíncrona entre sus miembros.

Fuente: elaboración propia

Definición propia: Los equipos de trabajo virtuales son entidades compuestas, dinámicas y adaptables (Hackman, 1987), en donde cada uno de sus miembros aporta diferentes capacidades, habilidades, conocimientos técnicos, de comunicación y actitudes (Cannon-Bowers et al., 1995), por medio de la realización de actividades interrelacionadas de manera eficaz buscando el logro de objetivos en común (Mendoza, 2018), interactuando de forma totalmente virtual a través de las TIC´s y en donde sus miembros se encuentran dispersos geográficamente, a menudo incluso por todo el mundo, comunicándose y realizando sus tareas de forma asíncrona (Schweitzer (2010).

Elementos en contra: si bien las definiciones anteriores mencionan los elementos claves para el concepto de un equipo de trabajo convencional y de manera virtual, para fines de esta investigación se considera importantes los elementos de los autores mencionados en la definición propia, ya que engloban las características más representativas de los equipos de trabajo virtual, Como lo son las diferentes ubicaciones físicas al momento de realizar las actividades laborales, La asincronía de las tareas Y la virtualidad total al momento de realizarlas.

c) Estudios empíricos Relaciones entre la variable Equipos de Trabajo Virtuales (X4) y la Adaptación al Teletrabajo (Y).

En el siguiente apartado se muestran diversos estudios empíricos que respaldan la relación existente entre la variable independiente trabajo en equipos virtuales y la variable independiente adaptación al teletrabajo:

Rico, (2006) llevó a cabo un estudio por medio de una regresión lineal con una N= 248 teletrabajadores de diferentes países entre ellos México, Brasil, Estados Unidos de América, y España. Dando como resultado o conclusión Una relación significativa y positiva ($t=2.34 p<.05$), entre el rendimiento óptimo en los equipos virtuales y la manera en que éstos se encontraban sincronizados al momento de llevar

a cabo sus actividades lo cual demuestra que entre mayor interdependencia y sincronía al realizar las tareas, mayor adaptación al trabajo y mejoría en el desempeño. Este estudio resalta la importancia de una comunicación efectiva y organización eficaz entre los miembros del equipo para poder alcanzar logros en común en actividades laborales virtuales.

Otro de los estudios menciona la variable de la motivación como eje central que impacta de manera positiva en la disposición de los miembros del equipo para compartir información y conocimiento hacia otros, lo cual permite que los miembros puedan adaptarse mejor al teletrabajo Ya que se genera un ambiente positivo de disposición en brindar apoyo y soporte para lograr las metas planteadas. Este estudio se realizó en países asiáticos, por medio de una regresión lineal con una muestra de 61 participantes que laboraban en equipos virtuales mostrando los siguientes resultados: (beta estandarizada= 0,441 y $p < 0,05$), (Ngan Collins et al., 2015).

Otro estudio de carácter similar muestra la importancia de la tolerancia hacia otras culturas ya trabajar de manera virtual con miembros de diferentes países y costumbres puede generar conflictos entre los miembros, por lo cual estar abiertos a trabajar con compañeros o colaboradores que tienen distintas costumbres genera una mayor disposición de compartir información y conocimiento para poder desarrollar las actividades laborales de una manera eficiente. Esta disposición genera una cultura de apoyo y soporte entre los miembros logrando una mejor comunicación y adaptación entre ellos y por lo tanto una mejor adaptación al momento de teletrabajar con compañeros de distintas partes del mundo (b= 0,635, $p <0,05$), (Ngan Collins et al., 2015).

Whillians et al., (2021), realizaron una investigación cualitativa en EE.UU con una N=51 teletrabajadores, los resultados sugieren que para poder llevar a cabo una adaptación al teletrabajo optima es necesario contar con elementos importantes tales como interacciones positivas entre sus miembros, tanto laborales y de organización,

como personales y de apoyo entre compañeros, todas estas vitales para poder lograr los objetivos planteados dentro de los equipos de manera satisfactoria y eficiente.

Los estudios mencionados con anterioridad muestran la relación existente entre las variables de estudio trabajo en equipos virtuales y adaptación al teletrabajo por lo que se considera importante estudiar en el contexto de esta investigación dichas variables para poder tener una mayor comprensión del impacto que tienen entre sí lo cual beneficiará al estudio, desarrollo e implementación de estrategias eficaces Por parte de las organizaciones actuales las cuales se enfrentan a nuevos desafíos en la gestión y manejo de equipos de trabajo que laboran en entornos virtuales.

2.2.5 Variable independiente (X5) Motivación.

El comportamiento humano se encuentra conformado por múltiples factores que interfieren en las relaciones que se generan entre los individuos, algunos de estos factores son los ambientales, sociales, demográficos, psicológicos, económicos. Todos estos factores influyen en la manera en que los individuos interactúan entre sí lo que lo convierte en un complejo sistema de entender (Harris & McDade, 2018). La motivación es una fuerza que posee el ser humano para poder realizar diversas actividades y tener una actitud positiva y de impulso para llevarlas a cabo, por lo que es importante analizar y estudiar a profundidad el concepto de motivación, conocer los factores que motivan al individuo ayuda a generar ambientes óptimos para mejorar la calidad de vida en diferentes aspectos (Bandhu et al., 2024).

Vallerand, (1997) Afirma que si bien la cantidad de motivación es importante, lo es más el tipo de motivación y su cualidad, en este supuesto se presenta una estructura jerárquica de la motivación : global, contextual y situacional donde el primero se refiere a una orientación del individuo estable y orientado hacia la personalidad, el siguiente nivel es el contextual, donde se encuentran áreas específicas de la actividad humana como lo es la educación, actividades de recreación, trabajo entre otras, donde estas áreas se describen como factores sociales del entorno del individuo y que

ejercen una influencia sobre él. Por último, se encuentra el nivel situacional que se describen como eventos puntuales y específicos en el transcurso del tiempo y que, por lo tanto, son irrepetibles, aunque algunos de ellos puedan ser similares entre sí.

Lavigne y Vallerand, (2010) mencionan que los factores sociales influyen en la motivación del individuo por medio de mediadores como lo son las necesidades psicológicas básicas de competencia, autonomía y vinculación, y en función de la satisfacción de estas necesidades surgen diferentes tipos de motivación, como lo es la motivación intrínseca y extrínseca, donde en la primera, el individuo realiza a cabo acciones por el simple placer de realizarlas sin ser necesario que obtenga recompensas externas para desear llevarlas a cabo. En cambio, en la motivación extrínseca, el comportamiento del individuo es motivado por medio del deseo de obtener un resultado, es decir, los comportamientos que efectúa el individuo son un medio para alcanzar un fin en particular.

Para que el teletrabajo pueda llevarse a cabo de manera óptima por parte del teletrabajador es necesario que cuente con ciertas competencias esenciales como son: automotivación, autorregulación, compromiso, comunicación, aprendizaje, orientación a la calidad y juicio. Es importante mencionar que, si bien la motivación para llevar a cabo el teletrabajo es fundamental, esta debe de ser interna buscar más sobre la motivación interna o intrínseca y también, para poder trabajar sin necesidad de supervisión constante, y orientado al logro de los objetivos que necesite cumplir en sus funciones, lo que requiere tener la capacidad de ser autónomo y automotivarse diariamente Es por esto que se debe profundizar en los factores motivacionales que permite n tener una mejor eficiencia en los tele trabajadores (Jaramillo & Bustamante, 2011).

a) Teorías y modelos

Uno de los pilares teóricos en el concepto de motivación es la teoría propuesta por Maslow (2012), esta teoría recibe su nombre cómo pirámide de Maslow o bien

como jerarquía de las necesidades humanas. la teoría de Maslow es un modelo psicológico que mencionan la importancia de las necesidades humanas en base a una jerarquía de prioridades, Máslow menciona que un individuo tiene diferentes necesidades, desde las más básicas como las fisiológicas, hasta las más complejas como la autorrealización y que las primeras deben de ser cubiertas por orden de importancia para poder llegar alcanzar aquellas que se encuentran en las necesidades más altas como la autorrealización, es decir si un individuo no cubre las necesidades básicas como son las fisiológicas, de seguridad, sociales, es poco probable que pueda alcanzar necesidades más complejas como lo son la autoestima y la autorrealización.

La importancia de esta teoría radica en el entendimiento del individuo como un ser complejo y multidimensional, por lo que las organizaciones actuales deben desarrollar estrategias que permitan alcanzar niveles altos de motivación en su capital humano, entendiendo y cubriendo primeramente las necesidades básicas que estos tienen (Maslow, 2012).

Otros modelos que se relacionan con la motivación son, por ejemplo, la teoría de la autodeterminación, que menciona la importancia de la apertura a la evolución, asi como al desarrollo de diferentes habilidades o recursos internos de un individuo para desarrollar la personalidad y auto regular el comportamiento. Esta teoría se basa en que una teoría psicológica solo es motivacional cuando se basa en las necesidades del individuo y hacia los procesos de dirección para satisfacer estas necesidades, es decir en una satisfacción de necesidades que le da significado a estímulos internos y externos en los que se encuentra inmerso el individuo. (Ryan, Kuhl, & Deci, 2000).

Algunos estudios realizados que tienen como base la teoría de la autodeterminación menciona que aquellos trabajadores que tienen un alto nivel de impulso, autodeterminación y motivación, se encuentran mayormente motivados por lo tanto muestran un alto nivel de compromiso y satisfacción laboral, lo cual impacta en las emociones que estos experimentan de una manera positiva (Vargas, 2012).

b) Definiciones

Existen varias definiciones o conceptos sobre la motivación, a continuación, se mencionan algunos de ellos:

Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, (1995). Describe la motivación intrínseca como una inclinación natural hacia la asimilación, el dominio propio, interés que surge de manera espontánea con un sentido de exploración esencial para el desarrollo cognitivo y social, mismas que representan la fuente principal de vitalidad y disfrute a lo largo de la vida del individuo.

Según Chiavenato (2001), la motivación es una fuerza que lleva a que una persona actúe de determinada forma, con actitudes y comportamientos específicos, esta fuerza puede ser que provenga de un estímulo interno dentro de la mente del individuo o de algún estimulo proveniente del ambiente de manera externa. Por otro lado, Newstrom (2007), menciona que la motivación son un conjunto de fuerzas, tanto internas como externas que ocasionan que un trabajador elija determinadas acciones y que estas generen diversas conductas que permitan lograr alcanzar una meta, ya sea personal o a nivel organizacional.

Para Rodriguez (2012) la motivación es la fuerza que impulsa en la mente de un individuo movilizándola a desarrollar determinadas conductas, a realizar acciones y persistir en las mismas para poder alcanzar o lograr objetivos y metas. Sánchez y García (2017) Mencionan que la motivación son una serie de estímulos que mueven a un individuo para realizar determinadas acciones y seguir en ellas hasta lograr lo que se propone, con la ayuda de la concentración y el impulso de dar lo mejor de sí mismo.

A continuación, se presenta una tabla con las dimensiones que contiene cada uno de los conceptos mencionados anteriormente por los diversos autores con la finalidad de desglosar y comprender de una mejor manera los elementos que integran

cada uno de ellos. En la tabla 7. Se mencionan los conceptos y sus dimensiones desglosadas.

Tabla 7. Conceptos de motivación

Autor	Definición de la Variable	Dimensiones
Sánchez y García (2017)	Mencionan que la motivación son una serie de estímulos que mueven a un individuo para realizar determinadas acciones y seguir en ellas hasta lograr lo que se propone, con la ayuda de la concentración y el impulso de dar lo mejor de sí mismo.	1.- serie de estímulos que mueven a un individuo para realizar determinadas acciones 2.- seguir en ellas hasta lograr lo que se propone, 3.- con la ayuda de la concentración y el impulso de dar lo mejor de sí mismo.
(Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, 1995).	Describe la motivación intrínseca como una inclinación natural hacia la asimilación, el dominio propio, interés que surge de manera espontánea con un sentido de exploración esencial para el desarrollo cognitivo y social, mismas que representan la fuente principal de vitalidad y disfrute a lo largo de la vida del individuo.	1.- la motivación intrínseca como una inclinación natural hacia la asimilación, el dominio propio, interés que surge de manera espontánea 2.- espontánea con un sentido de exploración esencial para el desarrollo cognitivo y social 3.- fuente principal de vitalidad y disfrute a lo largo de la vida del individuo.
Rodriguez (2012)	la motivación es la fuerza que impulsa en la mente de un individuo movilizándola a desarrollar determinadas conductas, a realizar acciones y persistir en las mismas para poder alcanzar o lograr objetivos y metas.	1.- la fuerza que impulsa en la mente de un individuo 2..- movilizándola a desarrollar determinadas conductas, a realizar acciones y persistir en las mismas 3.- para poder alcanzar o lograr objetivos y metas.
Newstrom (2007)	Menciona que la motivación son un conjunto de fuerzas, tanto internas como externas que ocasionan que un trabajador elija determinadas acciones y que estas generen diversas conductas que permitan lograr alcanzar una meta, ya sea personal o a nivel organizacional.	1.- conjunto de fuerzas, tanto internas como externas 2.- ocasionan que un trabajador elija determinadas acciones y que estas generen diversas conductas 3.- permitan lograr alcanzar una meta, ya sea personal o a nivel organizacional.
Chiavenato (2001)	la motivación es una fuerza que lleva a que una persona actúe de determinada forma, con actitudes y comportamientos específicos, esta fuerza puede ser que provenga de un estímulo interno dentro de la mente del individuo o de algún estimulo proveniente del ambiente de manera externa.	1.- fuerza que lleva a que una persona actúe de determinada forma, con actitudes y comportamientos específicos, 2.- esta fuerza puede ser que provenga de un estímulo interno dentro de la mente del individuo 3.- o de algún estimulo proveniente del ambiente de manera externa.
Definición propia	La motivación es aquella fuerza que impulsa a un individuo, ya sea de manera personal o dentro de la organización, a alcanzar metas y objetivos propuestos, por medio de actitudes y comportamientos específicos que guían la conducta del individuo por medio de estímulos, ya sea internos o externos hacia un punto en específico.	1.- La motivación es aquella fuerza que impulsa a un individuo 2.- de manera personal o dentro de la organización, a alcanzar metas y objetivos propuestos 3.- Por medio de actitudes y comportamientos específicos que guían la conducta del individuo 4.- por medio de estímulos, ya sea internos o externos hacia un punto en específico.

Fuente: elaboración propia

La definición que se considera más completa para efecto de esta investigación que se concentra en estudiar la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en el individuo sería la de Chiavenato (2001), y la de Sánchez y García (2017), sin embargo Newstrom (2007), menciona elementos como la organización y el elemento de “metas” que son de igual manera importantes para el estudio de la motivación interna y externa, pero que se relacionara con el teletrabajo, por lo que se propone una definición propia tomando en cuenta los elementos de estos dos autores:

La motivación es aquella fuerza que impulsa a un individuo, ya sea de manera personal o dentro de la organización, a alcanzar metas y objetivos propuestos, por medio de actitudes y comportamientos específicos que guían la conducta del individuo por medio de estímulos, ya sea internos o externos hacia un punto en específico. Se decidió no utilizar una sola definición de un autor ya que todas las definiciones que se mencionaron encierran elementos en común, pero ninguna de ellas involucra de manera integral al individuo con la organización y los estímulos internos y externos que afectan o impulsan la conducta motivante.

c) Relación entre la Motivación (X5) y la Adaptación al Teletrabajo (Y)

Vega (2014), llevo a cabo un estudio en donde mencionaba que el teletrabajo se podía considerar como una estrategia de motivación, obteniendo una mejora significativa en la calidad de vida, impactando en una mejor organización del tiempo y economía, la idea principal de este estudio fue demostrar que para lograr un buen desempeño individual y un óptimo comportamiento organizacional es indispensable que exista la motivación de por medio ya que impactaba de manera positiva en la satisfacción y productividad de ambas partes. Los resultados del estudio arrojaron que los trabajadores se sintieron motivados a trabajar de manera voluntaria en sus hogares o en otro sitio que fuera diferente al de la empresa.

Citando a Falstead (2017), en su estudio realizado y mencionado con anterioridad dentro de este marco teórico, se sugiere que los tres tipos diferentes de esfuerzo laboral que realizan los trabajadores a distancia son significativamente más altos que los trabajadores de lugares fijos, que son idénticos. Según estos datos, esta sugerencia es correcta; la jornada laboral es más larga, la intensidad de cada hora trabajada es mayor y se realiza un mayor esfuerzo voluntario. Los resultados en esta sección del estudio apoyan a esta teoría, y por lo tanto se concluye una relación positiva entre el teletrabajo y la motivación reflejados en un mayor compromiso y satisfacción laborales.

Schade (2021) en Alemania realizo un estudio que se menciona con anterioridad en este marco teórico donde se observó que los indicadores diarios de bienestar y motivación se situaron en niveles aceptables o buenos y, en menor medida, mejoraron a lo largo de las dos semanas en estudio. El estudio concluye en que los empleados se sienten competentes incluso cuando trabajan desde casa, por ejemplo, el otorgarles más control sobre cómo y cuándo realizar sus tareas, puede aumentar aún más su motivación y bienestar, por lo que este estudio muestra una relación positiva entre el teletrabajo y la motivación basándose en la teoría de la autodeterminación, ya que, a mayor satisfacción de las necesidades del trabajador, mayor motivación mostrara el teletrabajador.

En el estudio realizado por Ibérico (2021) y mencionado con anterioridad se observa La relación entre la variable tecnoestrés y la variable satisfacción laboral de manera significativa con los siguientes valores (correlación= -0,315, P=0,001). Esta relación se puede sustentar en la teoría de la autodeterminación en donde se menciona la relación directa con la motivación y el nivel de satisfacción del individuo por lo tanto el estudio sugiere que entre mayor sea el índice de tecnoestrés menor será la satisfacción laboral percibida de igual manera entre menor sea el índice de tecnoestrés mayor será la satisfacción percibida por el trabajador. En este estudio se pudo observar una relación indirecta de la variable motivación con el tecnoestrés y con la variable del teletrabajo.

Torner (2024), realizo un estudio con una N= 448 empleados colombianos por medio del método regresión lineal dando como resultado lo siguiente: b=0.164 p= 0.001 en relación con el teletrabajo y la motivación intrínseca, así como una b=0.586 p= 0.001 entre días teletrabajados y motivación intrínseca, el cual demuestra la relación positiva entre el teletrabajo y los días teletrabajados con la motivación intrínseca.

En base a estos estudios encontrados se presume que existe una relación entre la motivación y el teletrabajo, aunque la literatura no es extensa, por lo que se considera importante seguir esta línea de investigación.

2.3. Hipótesis Operativas.

H1: La resiliencia Individual es una característica del comportamiento humano que se encuentra relacionada de manera positiva a la adaptación al teletrabajo.

H2: El tecnoestrés es una característica del comportamiento humano que se encuentra relacionada de manera negativa a la adaptación al teletrabajo.

H3: El bienestar trabajo- familia es una característica del comportamiento humano que se encuentra relacionada de manera positiva a la adaptación al teletrabajo.

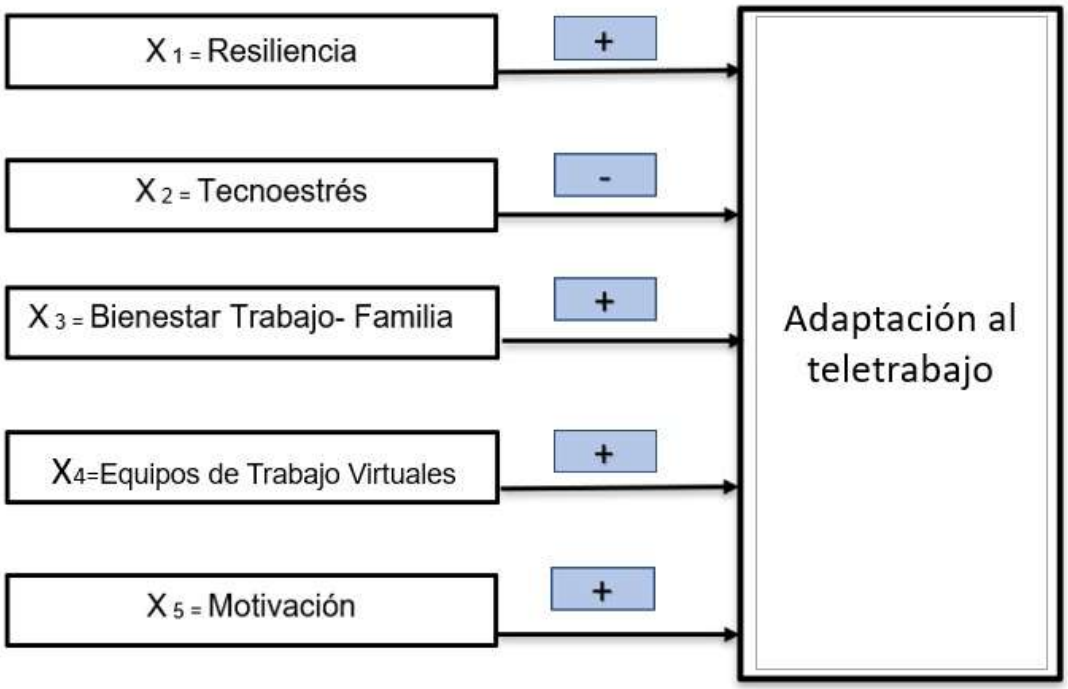
H4: Los Equipos de Trabajo Virtuales son una característica del comportamiento humano que se encuentra relacionada de manera positiva a la adaptación al teletrabajo.

H5: La Motivación es una característica del comportamiento humano que se encuentra relacionada de manera positiva a la adaptación al teletrabajo.

2.3.1. Modelo Grafico de la Hipótesis.

Después de estudiar amplia mente la literatura existente para el fenómeno de la adaptación al teletrabajo, se presenta el modelo gráfico, así como su relación positiva, negativa que se utilizara en esta investigación, el cual se observa en la figura 5. Que se muestra a continuación.

Figura 5. Modelo grafico de la adaptación al teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia.

2.3.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis.

Variables de estudio	Adaptación al Teletrabajo	Resiliencia Individual	Tecnoestrés	Bienestar trabajo familia	Equipos de trabajo Virtual	Motivación
Adaptación al Teletrabajo	(Quelart, 2020), (Osio 2015), (silva, 2017). (Nakrošienė ,2019) Amador y (García 2023)	Kapoor (2021) Schade (2021) Martelo (2023) (Villalobos et., al 2024).	(Wang et al. 2020) Aristizábal (2021) Falstead (2017), Pinillos, 2021 Mello y Rodriguez (2024)	Benjumea & Arias (2016), (Gastelum, 2024) López, 2021 Rodriguez, 2021	Nakrošienė (2019)	Vega (2014)
Resiliencia Individual				(Villalobos et., al 2024).		
Tecnoestrés	López (2008) (Wang, 2017). Santillan, 2023		López (2008) Falstead (2017), Ibérico (2021) Pinillos, 2021 Santillan, 2023	(Wang, 2017). Falstead (2017), Rodriguez, 2021		
Bienestar trabajo familia	Sapién y Salcido (2024)					
Equipos de trabajo virtual	Rico, (2006) (Ngan Collins et al., 2015). Whillians et al., (2021	Whillians et al., (2021		Whillians et al., (2021	(Ngan Collins et al., 2015).	
Motivación	Falstead (2017) Vega (2014) Schade (2021) Torner (2024)		Ibérico (2021)			

Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLOGÍCA

En esta sección se describe la forma en la cual se conduce la investigación Y se plantea la metodología que se utilizó como el tipo y diseño de la investigación, los métodos para la recolección de datos, la elaboración de la encuesta y el cálculo de la muestra para posteriormente ser analizados y puedan dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio. Durante esta sección se revisó nuevamente la literatura para poder complementar aquellos conceptos y definirlos para la operacionalización de éstos, con el objetivo de medir cada una de las dimensiones que integran las variables de estudio.

Para realizar el instrumento se utilizó primeramente una categorización de instrumentos dividida por variable, autor, ítems, validez y confiabilidad del instrumento, se sometió el instrumento al juicio de expertos con el fin de obtener una puntuación de la validez de este, el cual se realizó en dos etapas, donde la primera de ellas consiste en una validación por contenido, y una segunda etapa de validación por concordancia sometiendo al instrumento a un análisis KAPPA para depurar ítems tomando en cuenta solo los de una puntuación aceptable.

Una vez listo el instrumento, se subió a la plataforma Google Forms y se aplicó un pilotaje a 51 empleados de una importante empresa siderúrgica, que pertenecen al área de sistemas, los cuales se encuentran teletrabajando o en algún momento realizaron teletrabajo, ya que son candidatos idóneos por haber realizado durante la pandemia por el COVID19 teletrabajo, y aún continúan realizándolo de manera hibrida.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En la siguiente sección se describe el tipo y diseño, así como las técnicas que se utilizaron para el desarrollo en esta investigación aplicada.

3.1.1 Tipos de Investigación

De acuerdo con Blanco et al., (2012) la investigación de diseño cuantitativo cobra importancia cuando el objetivo es estudiar un fenómeno o comportamiento de los individuos. En el caso de las ciencias sociales los métodos más utilizados son la investigación por encuesta, lo cual coincide con este estudio. El tipo de investigación de carácter cuantitativo ayuda a detallar el modelo matemáticamente y el carácter explicativo se eligió para describir la situación actual del fenómeno de la adaptación al teletrabajo, correlacionar las variables independientes, como lo son los factores del comportamiento en el capital humano: resiliencia individual, tecnoestrés, equilibrio trabajo- familia, motivación y trabajo en equipo virtual con la dependiente y explicar la relación causa-efecto de los constructos evaluados.

A continuación, ya definido el tipo y diseño de la investigación, se mencionan los métodos de recolección de datos que se obtuvieron. Los tipos de investigación existentes de utilidad para el desarrollo de esta investigación son: la investigación de tipo Exploratoria, Descriptiva, Correlacional y Explicativa, los cuales de se explican a continuación:

Exploratoria: la investigación es exploratoria ya que se pretende examinar un tema poco estudiado. Además se Identificarán factores importantes para un análisis de más profundidad, por lo que para efectos de esta investigación se tendrá un alcance exploratorio puesto que permite examinar en función de la literatura revisada el problema de investigación y obtener la mayor posible información del tema.

Descriptiva: permite describir situaciones y eventos, el objetivo es describir de manera general el comportamiento de los fenómenos estudiados conociendo de manera detallada las características que los conforman, así como a las personas, grupos o empresas que inciden en estos fenómenos.

Correlacional: proporciona información para llevar a cabo los estudios explicativos. Tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables o conceptos que para efectos de esta investigación son: la adaptación al teletrabajo y su correlación con la resiliencia individual, tecnoestrés, equilibrio trabajo- familia, trabajo en equipos virtuales y motivación, y de esta manera conocer la relación existente entre ellas.

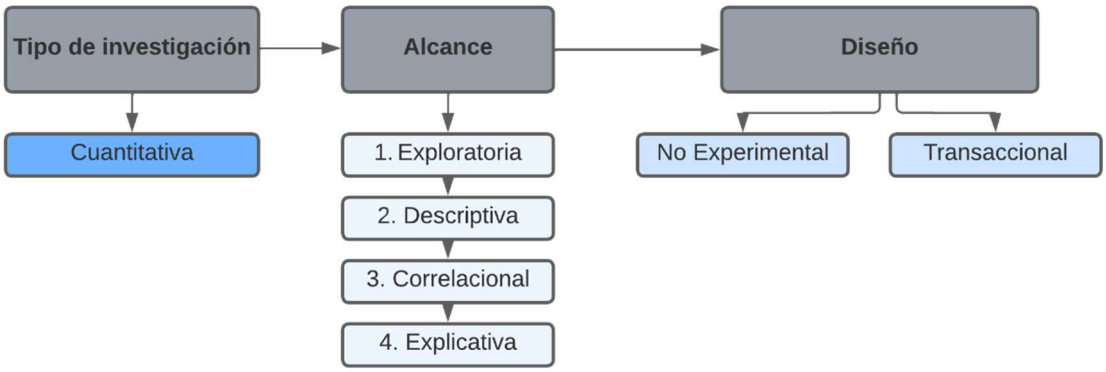
Explicativa: genera un sentido de entendimiento, ya que explica el fenómeno que se analiza en la investigación. Está dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales.

Fundamentando lo dicho con anterioridad en la importancia de que la adaptación al teletrabajo es un tema poco abordado y de suma importancia en la actualidad, por lo que es necesario profundizar más detalladamente en él tal como lo menciona López (2014).

3.1.2 Diseño de la Investigación

El diseño es no experimental pues no se manipulan las variables de estudio, así como transaccional pues la recolección de datos se originará en un solo momento (Creswell,2015). Para la recopilación de la información se utilizará la técnica documental, bibliográfica y de campo (Valdez, 2020; Vásquez, 2017). Para la investigación de campo la técnica utilizada será por medio de un cuestionario estandarizado a través de la encuesta. En la figura 9. Se puede observar el resumen grafico de lo anteriormente mencionado.

Figura 9. definición del tipo, alcance y diseño de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

3.2 Métodos de recolección de datos

Dado que esta investigación es de carácter cuantitativo, se utiliza la técnica de la recolección de datos por medio de la aplicación de una encuesta donde previamente el instrumento de medición es validado por expertos, ya que es de suma importancia realizar instrumentos de medición que sean adecuados (Mendoza 2012).

3.2.1 Elaboración de la encuesta o entrevista estructurada.

La elaboración de la encuesta se desarrolló en cuatro secciones, ver anexo 1

1) La primera con 62 preguntas sobre las variables distribuidos de la siguiente manera: Adaptación al Teletrabajo (9 ítems), Resiliencia Individual (10), tecnoestrés (12 ítems), Bienestar trabajo – Familia (10 ítems), Equipo de Trabajo Virtual (10 ítems), Motivación (11 ítems). Para esta sección como respuesta se utilizó la escala Likert del 1 al 5, donde 1 equivale a nunca y 5 a siempre. Para la primera sección se eligieron los ítems por medio de una rigurosa revisión de literatura, tanto de la variable

dependiente como de la variable independiente, donde por medio de las dimensiones que componen a cada constructo se buscó medir por medio de la adaptación de estos ítems cada una de las dimensiones que lo componen.

2) La segunda sección se encuentra conformada por 6 preguntas sobre el perfil del individuo que permiten conocer características específicas personales del trabajador.

3) La tercera sección se encuentra conformada por 6 preguntas sobre el perfil del trabajador y de la organización aportando valiosa información para esta investigación.

4) La cuarta sección se encuentra conformada por 9 preguntas relacionadas a las actividades de teletrabajo que llevan a cabo los empleados.

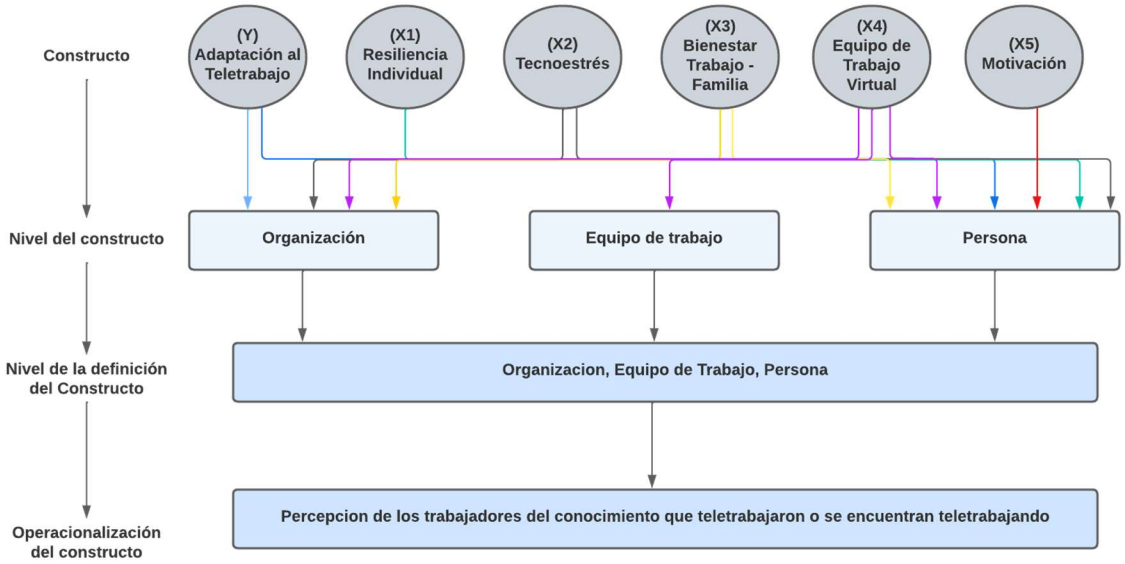
3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis para la encuesta.

La operacionalización de las variables se basa en identificar las unidades de medición para cada una de ellas, de tal manera que el modelo sea consistente respecto a los elementos de medición utilizados. Los conceptos por sí mismo no son observables, especificar una variable observable que refleje al concepto define el proceso de operacionalización, estos constructos se encuentran relacionados entre sí por medio de indicadores, los cuales permiten tener una vinculación con el mundo real ya que aportan medidas empíricas sobre el fenómeno que se está investigando (Mendoza & Garza, 2009).

En la siguiente figura 10. se muestra que algunos de los constructos tienen un solo nivel de análisis, mientras otros comparten dos o más niveles, ya que lo que

se desea medir es la percepción que los trabajadores del conocimiento que estuvieron o bien se encuentran teletrabajando:

Figura 10. Nivel y operacionalización de las variables



Fuente: elaboración propia

Como ya se mencionó con anterioridad ,el instrumento que se utilizó para poder medir la correlación de las variables de esta investigación fue creado por medio de una revisión de literatura previa, utilizando solo aquellos ítems previamente encontrados y adaptados en instrumentos que fueran útiles para poder medir las diferentes dimensiones de cada una de las variables de estudio para esta investigación, ya que no se encuentra evidencia de un cuestionario en la revisión realizada , que contenga la combinación de variables que se proponen en el modelo matemático, las cuales se especifican de la siguiente manera:

Para la variable dependiente adaptación al teletrabajo se utilizó el cuestionario de Chinguel (2021) y Margaryan, A., (2022) este último con un Alpha de Cronbach del 0.76, así como también el cuestionario de la adaptación de la escala de satisfacción académica en estudiantes chilenos universitarios, Vergara-

Morales, J., Del Valle, M., Díaz, A., & Pérez, M. (2018). Los cuestionarios utilizados contaban con una con una escala de medición Likert del 1 al 5. Se utilizaron un total de 9 ítems para la operacionalización de este constructo tomando en cuenta cada una de sus dimensiones para conformar estos ítems. cada uno de ellos adaptado a conveniencia de este estudio. Este constructo se encuentra a nivel organización – persona, ya que se presume que el primero impacta en el entorno del nivel persona.

Para la variable independiente resiliencia individual, se utilizó el cuestionario de “Escala de resiliencia de Connor-Davidson” (Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC; Connor y Davidson, 2003), con un Alpha de Cronbach de 0.9, utilizando para su medición una escala de Likert del 1 al 4. Se utilizaron un total de 10 ítems para la operacionalización de este constructo tomando en cuenta cada una de sus dimensiones para conformar estos ítems. cada uno de ellos adaptado a conveniencia de este estudio. Resiliencia Individual (RI). - Este constructo se encuentra únicamente en el nivel de análisis persona.

Para la variable independiente tecnoestrés se utilizaron los cuestionarios de “guías de intervención. Tecnoestrés y cuestionario Red tecnoestrés” de Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). Guías de intervención. Tecnoestrés. Madrid: Editorial Síntesis. Con un Alpha de Cronbach de 0.85, 0.9 y 0.92 y una escala de medición Likert del 0 al 6. Se utilizaron un total de 12 ítems para la operacionalización de este constructo tomando en cuenta cada una de sus dimensiones para conformar estos ítems. cada uno de ellos adaptado a conveniencia de este estudio. Tecnoestrés (TEC). - Este constructo se encuentra a nivel análisis organización – persona, ya que el primero impacta en el segundo.

Para la variable independiente equilibrio trabajo- familia se utilizó “El cuestionario de equilibrio salud-trabajo: adaptación cultural y validación en español” Novelo-Ramírez, H. R., Méndez-Magaña, A., Herrera-Godina, M. G., González-Esteves, G., Martínez-Melendres, B., Huerta-Pérez, A., & Gragnano, A. (2022),

donde la fiabilidad de cada factor y de todo el cuestionario fue satisfactoria (ÿ y ÿ superiores a 0,70). El AVE fue inferior a 0,50 sólo para ES, y donde se utilizó una escala de Likert del 1 al 5. Bienestar Trabajo – Familia (BTF). Se utilizaron un total de 10 ítems para la operacionalización de este constructo tomando en cuenta cada una de sus dimensiones para conformar estos ítems. cada uno de ellos adaptado a conveniencia de este estudio. Este constructo se encuentra en los niveles de análisis organización – persona ya que el primero impacta en el segundo.

Para la variable independiente trabajo en equipos virtuales se utilizó y adapto el instrumento de J. Godin et al. (2017), Formación de equipos virtuales: factores que influyen en la aceptación de la tecnología de colaboración Int. J. Information and Communication Technology, Vol. 10, No. 1. Con valores de Alpha de Cronbach de 0.79 y 0.93, con un AVE de 0.73 y una escala de medición de Likert del 1 al 7. Se utilizaron un total de 11 ítems para la operacionalización de este constructo tomando en cuenta cada una de sus dimensiones para conformar estos ítems. cada uno de ellos adaptado a conveniencia de este estudio. Equipo de Trabajo Virtual /Trabajo en Equipo Virtual (TEV). – Este constructo tiene 3 niveles de análisis, organización, equipo de trabajo y persona.

Para la variable independiente motivación, se utilizó y adapto el cuestionario de Marshall Shashkin “MbM” en Gestión por motivación (1996) con valores de Alpha de Cronbach de 0.704 y una escala de medición de Likert del 1 al 5. Se utilizaron un total de 11 ítems para la operacionalización de este constructo tomando en cuenta cada una de sus dimensiones para conformar estos ítems, cada uno de ellos adaptado a conveniencia de este estudio. Motivación (MOT). – Este constructo se encuentra únicamente en la unidad de análisis persona.

En el anexo 2 se muestran los ítems que se eligieron y adaptaron para cada constructo antes de ser sometidos a la validación de contenido y relevancia.

3.2.3 Métodos de evaluación de expertos

Se somete el instrumento derivado de la operacionalización mencionada con anterioridad a la validez de contenido o juicio de expertos, de acuerdo con Mendoza & Garza (2009) se debe revisar la validez de contenido del instrumento de medición para saber si los ítems que conforman el instrumento miden correctamente lo que se desea medir. Para ello se realizan dos tipos de pruebas.

- 1) Prueba de concordancia (ver anexo 3)
- 2) Prueba de relevancia (ver anexo 4), por medio de expertos de la industria y expertos académicos del área de interés de esta investigación las cuales se llevaron a cabo por medio de un cuestionario en forms:

En el caso de la prueba de concordancia y relevancia que corresponde a la primera fase del proceso de validación de contenido, se contó con la colaboración de 4 expertos y 2 expertos investigadores. Ver tabla 1.

Tabla 1. Aplicación de prueba de concordancia y relevancia a expertos.

NOMBRE DE LA PRUEBA	FUNCIÓN ORGANIZACIONAL DEL EXPERTO	TIPO DE ORGANIZACIÓN EN LA QUE LABORA	PAÍS
CONCORDANCIA	Gerente Regional de Recursos Humanos (Gerencial)	Productora de muebles	MÉXICO (PUEBLA)
	Lead Software Architect (Gerencial)	Industria del acero	MÉXICO (N.L)
	Software Project Leader (Directivo)	Comercializadora	ARGENTINA (B.A)
	Business Solution Manager (Directivo)	Industria del acero	URUGUAY (Montevideo)
	atedrático Universitario Posgrado (Doctor)	Universidad	MÉXICO (N.L)
	Catedrático Universitario Posgrado (Doctor)	Universidad	ARGENTINA (B.A)
LENGUAJE	Lead Software Architect (Gerencial)	Industria del acero	MEXICO (N.L)
	Software Project Leader (Directivo)	Comercializadora	ARGENTINA (B.A)
	Catedrático Universitario Posgrado (Doctor)	Universidad	ARGENTINA (B.A)
RELEVANCIA	Gerente Regional de Recursos Humanos (Gerencial)	Productora de muebles	MÉXICO (PUEBLA)
	Lead Software Architect (Gerencial)	Industria del acero	MÉXICO (N.L)
	Software Project Leader (Directivo)	Comercializadora	ARGENTINA (B.A)
	Business Solution Manager (Directivo)	Industria del acero	URUGUAY (Montevideo)
	Catedrático Universitario Posgrado (Doctor)	Universidad	MÉXICO (N.L)
	Máster, Estudiante de Doctorado Admón. (5to SEM)	Universidad	MÉXICO (N.L)

Fuente: elaboración propia

Al aplicar esta primera fase del proceso de validación de contenido correspondiente a medir la concordancia, algunos ítems eran interpretados por los expertos como parte de otro constructo diferente al que pertenecían. En esta prueba se observaron 10 ítems que no fueron ubicados en el constructo al que correspondían teniendo como referencia que los índices de concordancia menores de 4 no tenían niveles aceptables (Mendoza 2009). En el anexo 2 se observa el resumen de los ítems con bajos niveles de concordancia, así como la clasificación que cada uno de los expertos le asigno dentro de las definiciones que se evaluaron.

Otra de las pruebas llamada prueba de lenguaje consiste en identificar que las preguntas sean claras para los evaluadores, que realmente se entienda el objetivo de esta y sea redactada de manera que no existan ambigüedades o dudas, esta prueba aplica tanto para las preguntas como para las respuestas que se desean plantear en el instrumento, y es de suma importancia ya que reduce los errores de interpretación, lo que impacta en la confiabilidad final del instrumento de medición (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018).

Al momento de realizar la prueba mencionada con anterioridad, los expertos realizaron comentarios relevantes sobre los ítems. Estas observaciones consistieron en la sustitución de un enunciado que pertenecía a una dimensión por otra a la que a su juicio concordaba más palabra en el contexto de los expertos de la industria y de los expertos en la parte de la investigación, por lo que se procedió a realizar una modificación para poder adaptarlos en el constructo que los expertos sugerían.

En los siguientes apartados, se especifican las conclusiones que se obtuvieron como resultados para cada constructo, los cuales se pueden observar de manera detallada por constructo en el anexo, validez de contenido (prueba de concordancia por variable).

Adaptación al teletrabajo: Los expertos no ubicaron en niveles aceptables de concordancia el ítem 5 dentro de la definición de este. Resiliencia Individual: Los expertos no ubicaron en niveles aceptables de concordancia los ítems 2, 9,10, sin embargo, la mayoría concordó en que estos ítems median el constructo de motivación, por lo que para la segunda parte del proceso de validación (relevancia) se asignaron al constructo motivación y se eliminaron del constructo resiliencia individual. Tecnoestrés: no se eliminaron ítems.

Bienestar trabajo Familia: Los expertos no ubicaron en niveles aceptables de concordancia los ítems 4 Y 5, sin embargo, la mayoría concordó en que estos ítems median el constructo de adaptación al teletrabajo, por lo que para la segunda parte del proceso de validación (relevancia) se asignaron al constructo adaptación al teletrabajo y se eliminaron del constructo bienestar trabajo - familia. Trabajo en Equipo Virtual: Los expertos no ubicaron en niveles aceptables de concordancia los ítems 1, 3 y 7, sin embargo, la mayoría concordó en que el ítem 3 representaba mejor el constructo de adaptación al teletrabajo, por lo que para la segunda parte del proceso de validación (relevancia) se asignó el ítem 3 al constructo adaptación al teletrabajo y se eliminaron definitivamente los ítems 1 y 7. Motivación: Los expertos no ubicaron en niveles aceptables de concordancia en el ítem 11 por lo que fue eliminado del instrumento.

En el caso de la prueba de relevancia se utilizó la metodología propuesta por Mendoza y Garza (2009), en donde se utilizaron los ítems que resultaron de la primera etapa del proceso de validación por expertos (concordancia), con el objetivo de identificar cuales ítems tenían relevancia de acuerdo con las respuestas de los expertos. Para esta segunda etapa se utiliza una escala de Likert del 1 al 4 para evitar una puntuación neutral, donde 1 es irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante y 4 muy relevante. Una vez obtenida la puntuación total, se aplicó el análisis KAPPA para comprobar la relevancia estadística, se utilizó la siguiente formula:

$$K = \frac{iCVI - PC}{1 - PC}$$

$$PC = \frac{N!}{A!\,(N-A)!} \times 0.5^N$$

Donde:

K= índice KAPPA

N= No. de expertos evaluadores

A= No. de expertos evaluadores que acordaron que el ítem era relevante

iCVI= No. de expertos que puntuaron ítem como > 3

PC= Probabilidad de acuerdo.

Una vez obtenida la ponderación, se obtuvo un S-CVI/AVE de 0.84 (Se recomienda que un el S-CVI mínimo debe ser 0,8 para reflejar la validez del contenido (Lynn, 1986; Polit & Beck, 2006; Rubio, Berg Weger, Tebb, Lee y Rauch, 2003). El S-CVI se calculó para garantizar la validez del contenido de la escala. Se puede conceptualizar de dos maneras:

S-CVI (Acuerdo universal) refleja la proporción de partidas en un instrumento que logró una calificación de 3 o 4 por parte de todos los expertos del panel. S-CVI (promedio) es la interpretación liberal de la validez de la escala Índex, y se calcula usando el I-CVI promedio, una vez calculado arrojo un resultado de 39% para este instrumento. Se consideraron únicamente los items que obtuvieron una puntuación igual o mayor que 0.59 ya que según Shrotryia & Dhanda (2019) una ponderación de KAPPA igual o mayor a 0.74 es excelente, de 0.6 a 0.73 es buena y de 0.4 a 0.59 es suficiente. También se descartaron aquellos ítems con promedio de relevancia menor a 3, Mendoza y Garza (2009). Al depurar los ítems, quedaron un

total de 49 reactivos relevantes, los cuales formaron parte final para la aplicación de la prueba piloto.

Habiendo definido los métodos de recolección de datos, a continuación, se define la población objetivo, el tamaño de la muestra y la unidad de análisis.

3.3. Población, marco muestral y muestra

El objeto de estudio es una empresa siderúrgica multinacional en el ámbito acerero de las más importantes en América Latina ya que cuenta con un número muy importante de operaciones en diversos países de como lo son México, Uruguay y Argentina. El sujeto de estudio son los empleados del área correspondiente a sistemas, ya que estos trabajadores tienen el conocimiento y experiencia de estar realizando su trabajo en formato de teletrabajando en cualquiera de sus modalidades (mixto o completa). Por lo que la población se encuentra conformada con aproximadamente 550 empleados bajo la modalidad de teletrabajo en esta empresa en los países seleccionados.

3.3.1. Tamaño de muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra existen diferentes métodos, por lo que se realiza el cálculo con dos: el primero de ellos menciona que las muestras probabilísticas son aquellas en las que la posibilidad de que todos los integrantes de la población sean escogidos para integrar la muestra (Mendoza 2018), por lo que, una vez que se identifica la población objetivo, y de acuerdo a Rositas (2014), se define la muestra usando la fórmula del cálculo del tamaño de la muestra para una población finita, la cual se muestra en la figura 11:

Figura11. Cálculo del tamaño de la muestra para una población finita.

$$n = \frac{N \times p \times q}{(N-1) * \left(\frac{e}{z}\right)^2 + p \times q}$$

A continuación, se muestran los valores en cada una de las variables de la fórmula anterior, teniendo como resultado el número de encuestas u observaciones que se realizarán. Ver tabla 2.

Tabla 2. Parámetros para el cálculo de la muestra.

Variable	**Parámetro**	**Ambos**
N	Tamaño de la población	550
p	Posibilidad de que ocurra el evento	50%
q	Posibilidad de que no ocurra el evento, 1 – P	50%
e	Grado máximo de error aceptado	10%
z	Varianza, con nivel de confianza = 95%	1.960

Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, el cálculo resultante da como resultado una muestra de 82 encuestas a empleados con las características del sujeto de estudio.

En el segundo método la literatura indica que el tamaño de muestra también se puede seleccionar dependiendo del R^2 que nos arroje, en la tabla 3. Se puede observar los parámetros que se recomiendan para tener un buen nivel de predicción. Por lo que en esta investigación la muestra bajo este método fue de entre 65 y 85 encuestas.

Tabla 3. Tamaño de muestra en función de R2 esperado y de numero de predictores para un buen nivel de predicción.

R^2	Numero de variables predictoras					
	2	3	4	5	7	9
0.10	240	380	440	550	700	900
0.15	160	220	280	340	440	550
0.20	110	170	200	260	320	400
0.25	85	120	150	180	240	300
0.30	65	95	130	150	190	240
0.40	45	65	80	95	120	150
0.50	35	45	55	65	85	100
0.70	15	21	25	35	40	50
0.90	7	9	10	11	14	16

Fuente: Rositas (2014) adaptado de Knofczynski y Mundfrom (2008, p.440)

Para esta investigación se utilizó el método dos basado en el cálculo del número de variables predictoras y el R2.

3.3.2. Sujetos de estudio

Empleados del área de sistemas que se encuentran ocupando los puestos de administración de sistemas, análisis de sistemas, arquitecto de software, desarrollador / líder de proyecto y gerencia de sistemas de la empresa siderúrgica con presencia en América Latina en los países de México, Argentina y Uruguay.

3.4. Método de análisis

Para llevar a cabo la comprobación de las diversas hipótesis planteadas en esta investigación se utilizaron los siguientes métodos estadísticos: Por una parte la estadística descriptiva de los perfiles del encuestado y de la empresa, los cuales se muestran a través de gráficas y porcentajes de los resultados obtenidos.

Finalmente se llevará a cabo el análisis de la relación entre las variables independientes y la variable de estudio a través de una regresión lineal múltiple por medio del programa SPSS.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Prueba piloto.

La intención principal de realizar la prueba piloto es la de evaluar la confiabilidad y consistencia interna de cada uno de sus componentes dentro del instrumento de medición para posteriormente tratar de disminuir los errores detectados en su diseño. Se realizó una muestra piloto con una N=55. Una vez realizada esta comprobación y depuración de ítems que interfieran en la confiabilidad de este, se procedió a la aplicación del cuestionario en la totalidad de la muestra final.

Para esto fue necesario realizar un análisis de confiabilidad de cada uno de los constructos, ver tabla 4. Para efectos de la confiabilidad del instrumento los criterios de alfa propuestos por George y Mallery (2003): Coeficiente alfa $>$ 0.9 es excelente; Coeficiente alfa $>$ 0.8 es bueno; Coeficiente alfa $>$ 0.7 es aceptable; Coeficiente alfa $>$ 0.6 es cuestionable; Coeficiente alfa $>$ 0.5 es pobre; y Coeficiente alfa $<$ 0.5 es inaceptable.

Tabla 4. Resumen de Alpha de Cronbach por variable.

Variable	Abreviatura	Ítems iniciales	No. De preguntas originales	Resultados	Ítems eliminados	No. Preguntas finales	Resultados finales
Y=Adaptación al teletrabajo	AT	1-12	12	0.874	N/A	12	0.874
X1= Resiliencia individual	RES	13-18	6	0.890	N/A	6	0.890
X2= Tecnoestrés	TEC	19-26	8	0.686	ítem 24	**7**	**0.723**
X3= Bienestar trabajo - familia	BTF	27-34	8	0.843	N/A	8	0.843
X4= Equipos de trabajo virtuales	TEV	35-41	7	0.886	N/A	7	0.886
X5= Motivación	MOT	42-54	13	0.890	N/A	13	0.890

Fuente: Elaboración propia.

Con base en los resultados obtenidos al calcular cada una de las Alpha de Cronbach en cada variable, únicamente la variable tecnoestrés arrojó un Alpha inicial de 0.686, por lo que el programa sugería eliminar el ítem TEC24, al eliminarlo el Alpha subió a 0.723, quedando en los parámetros aceptables, ya que al realizar un análisis de Alpha de Cronbach las puntuaciones óptimas se sitúan entre 0.70 y 0.90 (Rositas, 2014).

4.2 Resultados Finales.

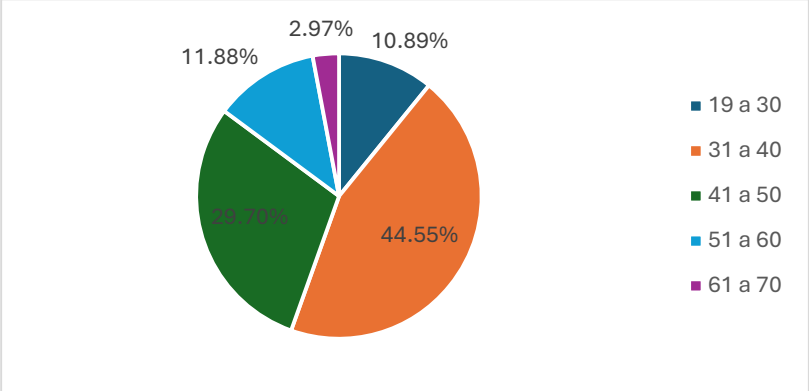
En esta sección se analizan los resultados finales obtenidos al momento de aplicar el cuestionario con un total de 101 sujetos de estudio. Primero se presenta la estadística descriptiva del encuestado y de las empresas, de acuerdo con los datos demográficos de control incluidos en la encuesta. Después, se presentan los resultados de los supuestos básicos que me llevan al análisis estadístico de una regresión lineal múltiple por pasos sucesivos, para conocer el impacto de las variables explicativas sobre la variable de estudio. Finalmente se establecen los resultados relativos a la comprobación de hipótesis.

4.2.1. Estadística descriptiva del perfil del encuestado y la empresa

La estadística descriptiva define los datos demográficos de los encuestados por medio de graficas que muestran los porcentajes obtenidos en cada una de ellas.

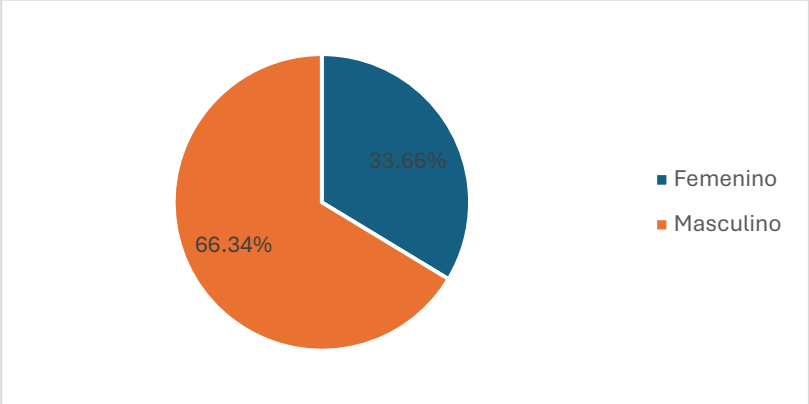
a) Estadística descriptiva respecto del sujeto de estudio.

Edad: La mayoría de los sujetos encuestados tiene una edad de entre 31 a 50 años (74.25%), lo que permite mostrar en la siguiente grafica que la población encuestada tiene una edad de madurez importante.



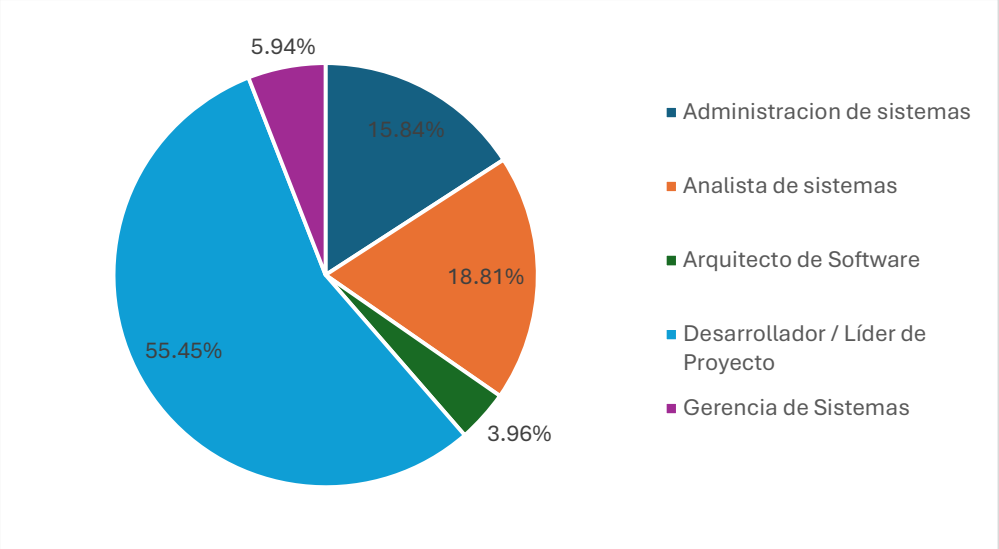
Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

Género: en cuestión de género la mayoría de los encuestados son hombres, aunque un porcentaje menor pero no menos importante son mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

Puesto que ocupa: un poco más de la mitad de los encuestados ocupa el puesto de desarrollador/ líder de proyecto, mientras los demás porcentajes se distribuyen en puestos con más rango jerárquico.



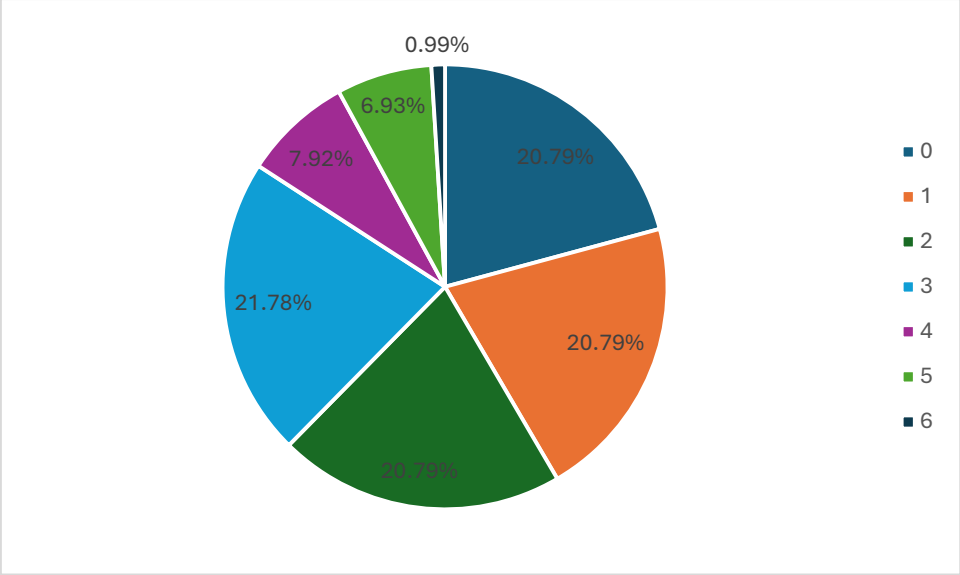
Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

País: la mayoría de los sujetos encuestados se encuentran laborando en México, seguido en orden de porcentaje representativo por Argentina, mientras que los demás sujetos de estudio se encuentran laborando desde otros países de Latinoamérica.

Estado civil: Un poco más de la mitad de los encuestados se encuentran casados, mientras que un poco menos de la mitad son solteros y solo un pequeño porcentaje se encuentran divorciados.

Hijos: Un poco más de la mitad de los encuestados afirmo tener hijos, mientras un porcentaje menor a la mitad no tiene hijos.

Dependientes Familiares: la mayoría de los encuestados afirmaron tener 3 dependientes económicos, casi en el mismo porcentaje afirmaron tener 1 dependiente económico y ninguno, mientras solo una pequeña parte de los encuestados tiene más de 4 dependientes económicos.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

b) Estadística descriptiva respecto a la empresa

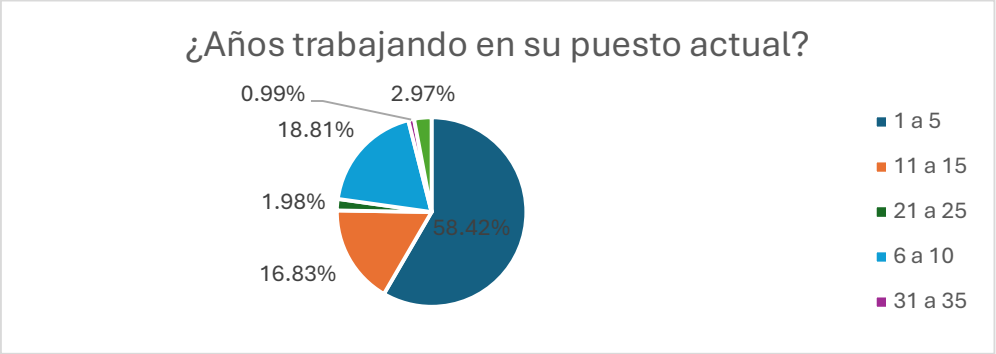
En los siguientes gráficos se muestran las estadísticas en porcentajes de los datos demográficos que pertenecen a las preguntas de control de carácter organizacional.

Funcional organizacional a la que pertenece su puesto: la mayoría de los encuestados pertenece al área de sistemas mientras que los demás son del área administrativa y gerencial.

La mayoría 58% tienen de 1 a 5 años, por lo que no tienen una trayectoria importante dentro de empresa, pero hay empleados de 11 a 25 años.

Años trabajando en el puesto actual: la mayoría de los encuestados afirmaron tener entre 21 a 25 años, seguido por los que tienen de 11 a 15 años. Ver gráfico 9.

Gráfico 1.- Años trabajando en el puesto actual.

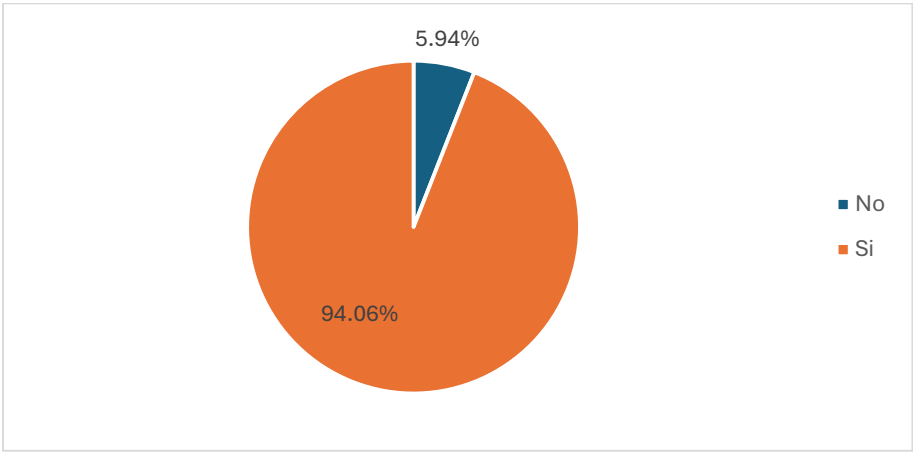


Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

d) Descripción de la naturaleza del teletrabajo.

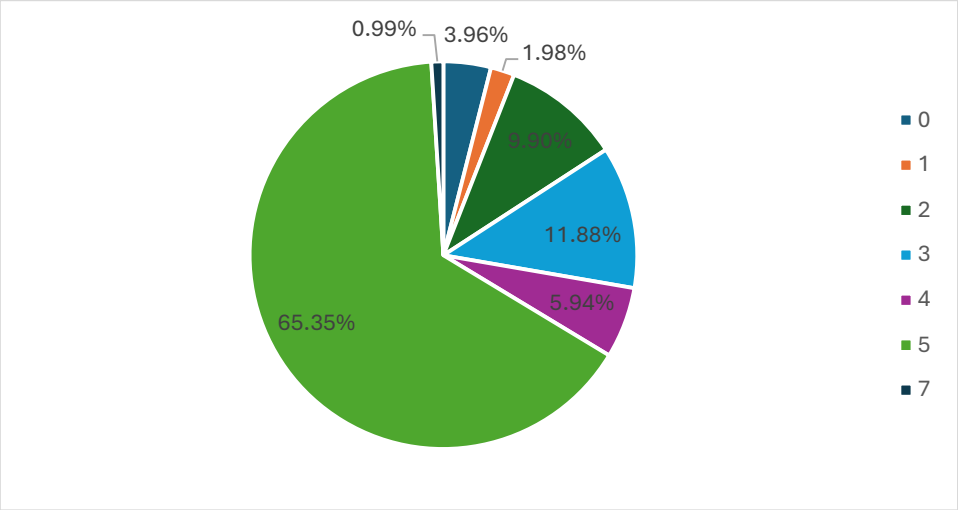
En los siguientes gráficos se muestran las estadísticas en porcentajes de los datos demográficos que pertenecen a las preguntas de control sobre la naturaleza del teletrabajo.

Actualmente se encuentra Teletrabajando: casi la totalidad de los encuestados afirmaron que se encuentran teletrabajo, mientras solo una pequeña minoría no lo hacen.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

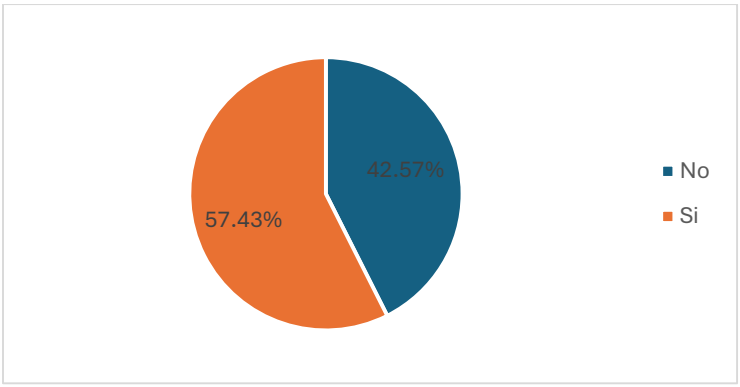
Frecuencia de veces a la semana que teletrabaja: la mayoría de los encuestados afirmo que se encuentra teletrabajando 5 veces a la semana, por lo que los resultados son significativos ya que tienen mucha experiencia en trabajar en esta modalidad.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

Laboró o se encuentra laborando por medio del teletrabajo: la mayoría de los encuestados afirmaron haber laborado o encontrarse laborando por medio del teletrabajo, mientras un menor porcentaje no.

Llego a teletrabajar antes de la pandemia en alguna ocasión: más de la mitad de los encuestados afirma haber teletrabajado antes de la pandemia en alguna ocasión, mientras que un poco menos de la mitad no lo realizo.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del instrumento.

Realización de teletrabajo en equipos virtuales: casi la totalidad de los encuestados afirma haber realizado el teletrabajo por medio de equipos virtuales, mientras solo una pequeña minoría no.

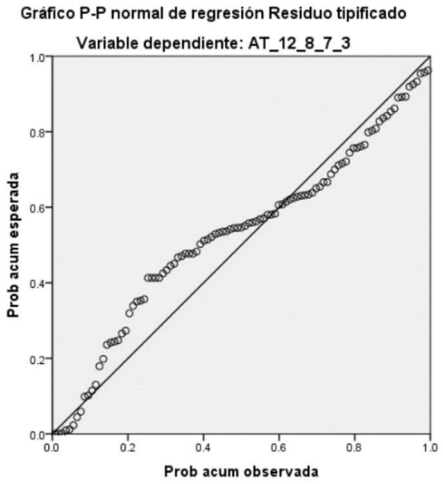
4.2.2 Supuestos básicos de la prueba de normalidad.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de los supuestos básicos para las pruebas de normalidad.

1) Linealidad del modelo:

Este supuesto requiere que exista una relación lineal entre las variables,lo cual se valida con el coeficiente de correlación de Pearson. Para Hernández- Sampieri & Mendoza (2018) este análisis es una prueba estadística que se utiliza para analizar el grado de relación entre dos variables, coincidiendo con Martín- Castellón, Lafuente-Lechuga, & Faura-Martínez (2015). Mencionan que el coeficiente puede variar desde -1.00 a 1.00. ver gráfico 3.

Gráfico 3. Linealidad del modelo.



Fuente: elaboración propia a partir del SPSS.

2) Independencia de los errores:

Los resultados obtenidos para el coeficiente Durbin-Watson (DW), los cuales se muestran en la tabla 5 con un valor = 2.203, se encuentran dentro de los parámetros aceptables estadísticamente al tener un valor entre de entre 1.5 y 2.5. según Martín-Castellón et al. (2015), el rango menciona indica que no existe correlación entre los errores, lo que implica que no hay multicolinealidad y que por lo mismo, hay independencia de los errores. Ver tabla 5.

Tabla 5. Durbin - Watson

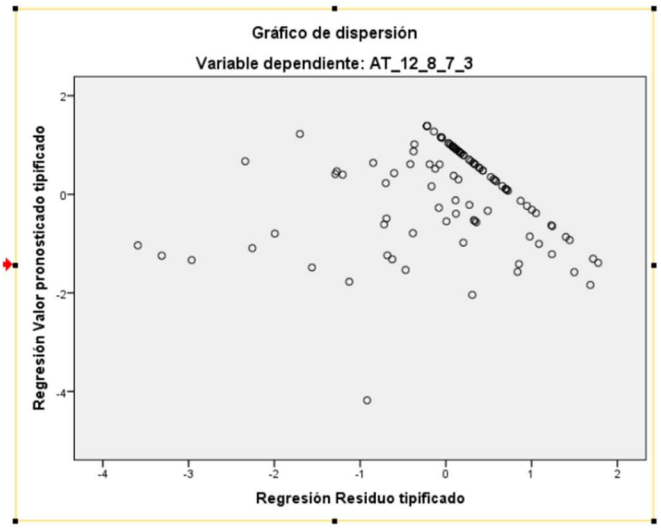
	Coeficientes	Resultado
Resumen del modelo	R^2	0.386
	DW	2.203
	Error Std.	0.7974319

Fuente: elaboración propia a partir de resultados arrojados por el SPSS.

3) Homocedasticidad:

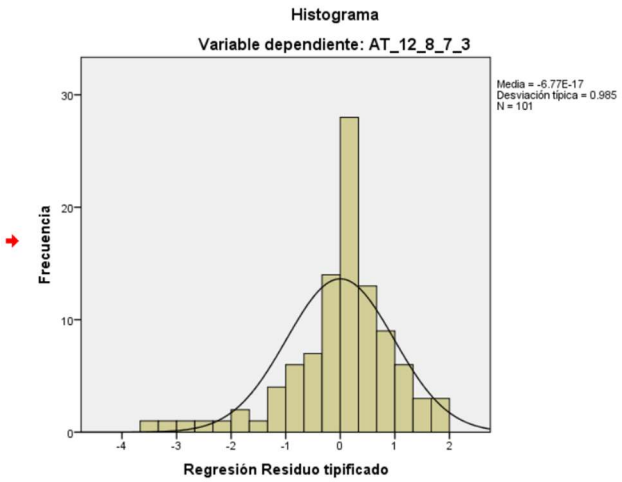
Se muestra a continuación el gráfico 4 de dispersión de la variable dependiente donde se confirma que la variación de los residuos es uniforme, por lo tanto no se aprecian comportamientos relacionados, de tal manera que se confirma que en la muestra hay homocedasticidad (Vilà Baños, et al 2019).

Gráfico 4. de dispersión.



Fuente: elaboración propia en base a resultados del SPSS.

4) Normalidad: El supuesto de normalidad ocurre cuando los residuales no estandarizados de la regresión están distribuidos de forma normal, lo cual se muestran en las gráficas 4 y 5 las cuales muestran que la distribución de los datos es normal (Vilà Baños, et al 2019). Ver gráfico 5. Histograma.



Fuente: resultados obtenidos por medio del SPSS

5) No colinealidad: el supuesto de no colinealidad se demostró con el cálculo del VIF, el cual se observa en la tabla 11 Vilà-Baños et al. (2019), mencionan que el valor para este coeficiente debe de ser menor de 10. En los valores obtenidos se pueden observar en la tabla 6. que el VIF más alto se encuentra en la variable Resiliencia individual (RES) el cual es de 1.316, mientras que el valor más bajo es de la variable tecnoestrés (TEC), el cual se encuentra en un rango de 1.012. Esto confirma que no hay colinealidad.

Tabla 6. Cálculo de VIF.

VARIABLES	VIF
TEV_40_39_36_41_38	1.376
RES_13_14_15_16_17	1.370
TEC_24_25_26	1.023

Fuente: elaboración propia a partir de resultados arrojados por el SPSS.

4.2.3. Análisis de la Regresión lineal múltiple

En esta sección se presentan los resultados finales de a) análisis de fiabilidad confirmatoria del instrumento a través de Alpha de Cronbach, b) análisis factorial confirmatorio por cada variable y 3) análisis de la regresión lineal múltiple, la cual fue realizada por medio de análisis estadístico por pasos sucesivos, donde se puede observar el modelo resultante y su relación con las hipótesis.

La presente investigación tiene como finalidad explicar el fenómeno de la adaptación al teletrabajo de los empleados en sistemas de una empresa metalúrgica transnacional, por medio de la relación existente entre la variable dependiente adaptación al teletrabajo y las 5 variables independientes ya mencionadas con anterioridad a continuación se detallan cada uno de ellos:

1) Análisis de fiabilidad confirmatoria del instrumento.

Se realiza el análisis de fiabilidad del instrumento nuevamente con el total de 101 encuestas para confirmar la confiabilidad de este. Los resultados muestran parámetros que se encuentran dentro de los rangos aceptables (ver en la tabla 7). se muestran los resultados del análisis de fiabilidad finales dados los componentes finales para realizar la regresión lineal múltiple por pasos sucesivos que se describen en el anexo 5.

Tabla7. Análisis de Fiabilidad resultados finales n =101.

Nombre de la variable	Alpha Cronbach
Adaptación al teletrabajo (Y)	0.730
Resiliencia Individual (X1)	0.842
Tecnoestrés (X2)	0.749
Bienestar Trabajo Familia (X3)	0.868
Equipo de Trabajo Virtual (X4)	0.828
Motivación (X5)	0.813

Fuente: elaboración propia en base a resultados del SPSS.

2) Análisis factorial confirmatorio por variable.

Se realizo el análisis factorial confirmatorio para cada variable el cual mostro los componentes principales de cada uno de los constructos, tomando en cuenta las cargas factoriales, así como los índices de KMO, % de varianza explicada y Alpha de Cronbach de cada componente, ver anexo 6. Se concluye que la regresión lineal múltiple debe ser realizada de la siguiente manera para cada constructo:

Adaptación al teletrabajo: ítems: 2,3,7,8,12 (se quitaron 4).
Resiliencia individual: ítems: 13,14,15,16,17,18
Tecnoestrés: ítems 24,25,26.
Bienestar trabajo Familia: ítems 28,29,30,31.
Equipos de trabajo virtual: 35,36,37,38,39,40,41.
Motivación: ítems 43,45,47,48,51.

3) Análisis de la regresión lineal múltiple

a) Modelos

Una vez realizado el análisis factorial se procede a realizar la regresión lineal múltiple por pasos sucesivos tomando en cuenta solo aquellos componentes por variable que cumplían con los requisitos de parámetros recomendados. A continuación se muestran en la figura 12 los resultados del modelo obtenidos.

Figura 1. Resumen del modelo.

Resumen del modelo[v]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.555[a]	.308	.301	.83590302	
2	.598[b]	.358	.345	.80952052	
3	.622[c]	.386	.367	.79543198	2.203

Fuente: elaboración propia con datos del SPSS.

Se generaron tres modelos, de los cuales el tercero es el de mayor R2 ajustada (0.367), ver figura 9, en el que 3 de las 5 variables independientes presentan un efecto significativo y positivo sobre la variable dependiente: AT= adaptación al teletrabajo que se relaciona con Resiliencia individual, tecnoestrés y Equipos de trabajo virtual. Es decir, la variabilidad de la R2 ajustada está explicada en un 36.7% por las variables independientes mencionada.

b) Coeficiente Durbin - Watson

El coeficiente Durbin-Watson resultante fue de 2.203, el cual está en el rango de entre 1.5 y 2.5. De acuerdo con Vilà-Baños et al. (2019) y Martín-Castellón et al. (2015), este parámetro indica que no existe multicolinealidad; es decir que las variables no se encuentran relacionadas entre sí con la misma información, ni existe dependencia entre ellas (Camacho, 2013).

c) ANOVA

Sobre el ANOVA se puede afirmar que la F (20.350) es estadísticamente significativa (0.000 < 0.050) de acuerdo con Vilà-Baños et al. (2019) y Martín-Castellón et al. (2015), es decir, representa si el modelo en su conjunto (relación lineal entre las variables independientes y la dependiente) es significativo (sig. < 0.05). La R2 y el estadístico F están relacionados positivamente. Ver tabla 8.

Tabla 8. Resumen del modelo por regresión lineal.

	Coeficientes	Resultado
Resumen del modelo	R^2	0.386
	DW	2.203
	Error Std.	0.79743198
ANOVA	F	20.350
	Sig.	0.000

Fuente: elaboración propia, con los resultados de SPSS.

Notas. Parámetros de referencia: R2 ~ 1, DW (Durbin-Watson) ~2, F > 3.4, Sig. < 0.05.

d) VIF

En lo que respecta a los valores de tolerancia, se puede observar en la figura 13 los resultados arrojados para cada una de las variables:

Figura 13. Valores de tolerancia.

3	(Constante)	1.000		
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	.000	.730	1.370
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	.011	.727	1.376
	X2_TEC_24_25_26	.036	.977	1.023

Fuente: elaboración propia en base a resultados arrojados por el SPSS.

Lo cual significa que para que se cumpla el supuesto de no multicolinealidad la tolerancia debe de encontrarse en valores altos, como parámetro esta debe ser mayor de 0.10 para demostrar que no existen problemas de colinealidad (Baños et., al 2019).

e) Betas y Significancia

Un valor de suma importancia para poder interpretar el impacto y la significancia que tienen las variables predictoras resultantes respecto a la dependiente es el valor de la beta que se genera en cada constructo como resultado de la regresión lineal, el cual puede ser interpretado de acuerdo con su nivel de impacto, Rositas (2005), según los rangos de la tabla 14.

Tabla 9. Coeficientes beta y su interpretación de impacto.

Rango de valores de coeficientes	Interpretación del impacto
0.00 a 0.09	1) Imperceptible
0.10 a 0.15	2) Perceptible
0.16 a 0.19	3) Considerable
0.20 a 0.29	4) Importante
0.30 a 0.50	5) Fuerte
> a 0.50	6) Muy fuerte

Fuente: elaboración propia en base a Rositas 2005.

Los resultados obtenidos por regresión lineal arrojan las siguientes betas así como su significancia para cada uno de los constructos: Resiliencia individual (b=0.409 y p-valor=0.000), Tecnoestrés (b= -0.171 y p-valor=0.036), Trabajo en equipos virtuales (b=0.242 y p-valor=0.011). Los coeficientes de las tres variables independientes muestran una relación causal positiva y se pueden observar en orden de impacto en la tabla 15.

Tabla 10. Valores obtenidos de betas y significancia.

Constructo	Beta STD	t	FIV	Significancia	Nivel de impacto ver tabla 15
X1=RES	0.409	4.395	1.370	0.000	Fuerte
X2=TEV	0.242	2.598	1.376	0.011	Importante
X4=TEC	-0.171	2.122	1.012	0.036	Considerable

Fuente: elaboración propia con resultados de SPSS.

Notas:

- X1: RES, Resiliencia individual; X2: TEC, Tecnoestrés; X4: TEV, Trabajo en Equipos Virtuales.
- Parámetros de referencia: t > 2.2, VIF < 10, Sig. < 0.05.

Es importante mencionar que dos de las variables fueron excluidas al no ser significas; X3= BTF, X5= MOT, ya que los índices de significancia se encontraron por encima de los parámetros de referencia: Sig. < 0.05. Por lo tanto quedan excluidas del modelo final ya que no son significativas en la población de estudio de la presente investigación. En la siguiente tabla 19, se pueden observar dichas variables excluidas y sus niveles de significancia.

Tabla 11. Variables excluidas.

Constructo	Significancia
X3=BTF	0.416
X5= MOT	0.061

Fuente: elaboración propia, con resultados de SPSS.

En suma, de acuerdo con los resultados obtenidos de la regresión lineal múltiple, la ecuación resultante se muestra a continuación de acuerdo con su importancia:

Adaptación al Teletrabajo = c + 0.409 Resiliencia individual + 0.242 en Equipos de Trabajo Virtuales + (-0.171) Tecnoestrés + e

4.3. Comprobación de Hipótesis.

En esta sección se muestran en la tabla 12. los resultados obtenidos del cálculo realizado por medio del método de regresión lineal múltiple, en el cual se especifican las betas y su significancia, así como el resultado de si la hipótesis correspondiente se acepta o bien se rechaza.

Tabla12. Resultados de las Hipótesis.

HIPOTESIS	VALOR DE BETA	SIGNIFICANCIA	RESULTADOS
H1 La resiliencia individual se encuentra relacionada de manera positiva en la adaptación al teletrabajo.	0.409	0.000	APROBADA
H2 El tecnoestrés se encuentra relacionado de manera negativa en la adaptación al teletrabajo.	- 0.171	0.036	APROBADA
H3 El bienestar trabajo - familia se encuentra relacionado de manera positiva en la adaptación al teletrabajo.	0.072	0.416	RECHAZADA
H4 Los equipos de trabajo virtuales se encuentra relacionada de manera positiva en la adaptación al teletrabajo.	0.242	0.011	APROBADA
H5 La motivación se encuentra relacionada de manera positiva en la adaptación al teletrabajo.	0.179	0.061	RECHAZADA

Fuente: Elaboración Propia en base a resultados de SPSS.

En el presente capitulo se realizó, por una parte la representación de la estadística descriptiva del perfil de los encuestados, así como de la empresa, los cuales representan los datos demográficos de control que se incluyeron en la encuesta. También se presentaron los resultados de los supuestos básicos para la prueba de normalidad y sus parámetros a tomar en cuenta.

Se llevo a cabo un análisis econométrico con base en un análisis de regresión lineal múltiple por pasos sucesivos, el cual permite conocer el impacto de las variables explicativas sobre la variable de estudio. Finalmente se presentan los resultados de las betas y su significancia en cada una de las variables para poder comprobar las hipótesis establecidas en esta investigación, las cuales concluyen que 3 de sus variables; Resiliencia individual, tecnoestrés y Equipos de trabajo virtuales, tienen un impacto significativo y positivo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación tuvo como objetivo central explicar la influencia directa de las Características del comportamiento humano que permiten adaptarse al Teletrabajo. Se generaron las hipótesis de que la resiliencia individual, el bienestar trabajo familia, los equipos de trabajo virtuales y la motivación influyen positivamente y el tecnoestrés influye de manera negativa en la adaptación al teletrabajo en el área de sistemas de las empresas de la industria siderúrgica localizadas en tres países de América Latina (México, Argentina y Uruguay).

Para llevar a cabo esta investigación se propusieron objetivos metodológicos que permitieran lograr el cumplimiento del objetivo central. En el primer objetivo se logró hacer un análisis de los antecedentes del problema a investigar, comenzando desde los antecedentes globales hasta los antecedentes a nivel América Latina, esto permite tener una visión amplia del panorama en el que se desenvuelve esta investigación, así como conocer los antecedentes que existen y fundamentan la base para explorar más a fondo sobre el tema de la adaptación al teletrabajo.

Como segundo objetivo se llevó a cabo una amplia revisión del marco teórico con un número importante de teorías e investigaciones aplicadas que dan sustento teórico a las variables de esta investigación, las cuales son la base para conocer el estado del arte y conocer la evolución, así como la relación que tienen entre sí.

El tercer objetivo metodológico que se cumplió fue el de elaborar un instrumento para la medición de las variables, el cual fue validado por expertos del área de la industria siderúrgica, comercial y académica pasando por la prueba de concordancia, lenguaje y relevancia para una mayor confiabilidad del mismo y con el fin de aplicarlo en una muestra piloto con una N= 55 en donde se obtuvieron buenos resultados reflejados para cada uno de los constructos por medio del

análisis de fiabilidad del Alpha de Cronbach, finalmente se seleccionó una muestra representativa utilizando la fórmula de cálculo para población finita para aplicar el instrumento final, cabe destacar que se realizaron 101 encuestas dentro de los 3 diferentes países de Latinoamérica ya mencionados.

En el capítulo 4 se analizaron los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento tanto demográficos, en donde se pueden observar datos sobre el perfil del encuestado, la empresa y el teletrabajo, así como estadísticos en el cual por medio de una regresión lineal múltiple se comprobaron las hipótesis planteadas, así como las betas y la significancia las cuales muestran la aceptación o rechazo para cada una de ellas, así mismo se muestran los resultados del modelo de R2 y el Anova ,las cuales fueron descritas en el apartado del capítulo 4, cumpliendo con ello el cuarto objetivo metodológico.

Hallazgos

Los resultados encontrados en relación con las teorías y las investigaciones previas que se presentaron en el marco teórico se detallan a continuación comenzando con las variables que resultaron aprobadas para esta investigación como lo fueron resiliencia individual, tecnoestrés y equipos de trabajo virtuales, terminando con las variables bienestar trabajo familia y motivación las cuales resultaron rechazadas:

En cuanto a la variable Resiliencia Individual, la cual resulto apoyada con una relación positiva en la adaptación al teletrabajo aporta de manera positiva al Modelo de Resiliencia de Richardson et al, (1990) en el que menciona que el individuo es capaz de sobreponerse y ser resiliente ante eventos de crisis. También aporta la comprobación de esta hipótesis a la Teoría del Aprendizaje Organizacional, la cual se basa en la capacidad del aprendizaje como la base o fuente de supervivencia de

las organizaciones al largo plazo, ya que esta capacidad de aprendizaje es una ventaja competitiva que se sostiene a lo largo del tiempo (Argyris, 1993; Schein, 1993; Senge, 2006).

En la variable tecnoestrés, la cual resulto apoyada sobre todo en la parte que mide la tecno adicción, la cual se encuentra sustentada en la aportación de Llorens et al., (2011), donde se refieren a este fenómeno explicándolo mediante un modelo de dos factores: el uso excesivo y el uso compulsivo de la tecnología, el cual genera una fuerte adicción física y psicológica hacia la tecnología. De la misma manera varios autores mencionan la relación negativa por medio de estudios empíricos sobre el tecnoestrés y la adaptación al teletrabajo (Nimrod, 2017; Fuglseth, 2014; Tarafda, 2007).

En la variable equipos de trabajo virtual la cual resultó tener un impacto positivo en la adaptación al teletrabajo se fundamenta con las teorías y modelos como lo son : La teoría del impacto social (Latane, 1981) y la teoría de las affordances (Gibson, 1977; Kirschner et al., 2004) las cuales explican el impacto que tenía la manera en que se llevaba la colaboración en el aprendizaje en los equipos y los factores sociales que afectaban el mismo aprendizaje y la forma en que estos resolvían los problemas que se les presentaban. Por otro lado Silva (2015) menciona el modelo de aceptación de tecnología (TAM) de Davis (1989) el cual tiene como base explicar porque las personas adoptan o rechazan las TIC´S y cómo lograr un mayor rango de aceptación.

Dentro de las variables que fueron rechazadas se encuentran bienestar trabajo – familia y motivación. Se explica primeramente la variable de bienestar trabajo familia, la cual fue rechazada a pesar de contar con estudios empíricos como los de (Falstead, 2017; Sapién y Salcido, 2024),y teorías como la Teoría Frontera Trabajo-Familia que fue propuesta por Clark (2000) en donde se menciona la

manera en que los trabajadores buscan administrar y equilibrar su vida laboral con su vida familiar y los límites entre ellos que muestran una relación positiva entre el adecuado equilibrio trabajo familia y una adaptación al teletrabajo.

En cuanto a la variable Motivación, al igual que la anterior es rechazada para efectos de esta investigación, a pesar de contar con estudios empíricos que respaldan una relación positiva con la adaptación al teletrabajo como los de (Falsted, 2017; Schade, 2021; Iberico, 2021; Torner, 2024)) y respaldada por teorías como la teoría de la autodeterminación, que enfatiza la importancia de la evolución, desarrollo de los recursos internos de un individuo para desarrollar la personalidad y auto regular la conducta.

3. Interpretaciones:

Con respecto a las variables que fueron aprobadas y significativas para esta investigación se pueden señalar las siguientes observaciones:

Para la variable resiliencia personal, la cual fue aprobada, se observa una respuesta que tiene una relación directa positiva con la adaptación al teletrabajo la cual concuerda con los estudios mencionados y teorías en donde el individuo desarrolla la capacidad de resiliencia para adaptarse a nuevos entornos, en el caso de la población estudiada se considera que ejerce un impacto positivo el desarrollo de esta variable ya que la naturaleza del trabajo lo permite de una manera en que la adaptación al teletrabajo permite cierta flexibilidad en esta adaptación a cambios desafiantes.

Con respecto a la variable independiente tecnoestrés, la cual resulto apoyada se puede observar un claro impacto de manera negativa en relación con la tecno adicción que se desarrolla en este tipo de población, ya que la mayoría del tiempo

su trabajo es con las tecnologías de la información y dispositivos electrónicos como su principal herramienta de trabajo, lo que genera una adicción al uso de dispositivos , así como sobrepasar los tiempos límites del horario laboral, ya que son herramientas que permiten tener contacto en cualquier horario de día a diferencia de otras poblaciones estudiadas.

En la variable bienestar trabajo familia esta no muestran un impacto significativo positivo como se esperaba para esta investigación lo cual se puede deber a varios factores, entre ellos que la muestra encuestada de teletrabajadores del área de sistemas se encuentran acostumbrados ya al teletrabajo pues lo han desarrollado durante un tiempo importante, de igual manera la mayoría de los encuestados fueron del género masculino lo que marca una diferencia significativa en la función de roles trabajo – familia que se ejerce en la actualidad.

La variable equipos de trabajo virtuales muestra una relación positiva con respecto a la adaptación del trabajo, lo cual era un resultado que se esperaba, ya que los sujetos de investigación se encuentran familiarizados con las tecnologías de la información y suelen colaborar con equipos de trabajo virtuales que se encuentran dispersos geográficamente en diferentes partes de América Latina, lo que origina que al momento de adaptarse al teletrabajo se tenga una respuesta positiva trabajando en equipos virtuales pues muchas de las herramientas de adaptación para llevarlo a cabo de manera exitosa ya se encontraban encaminadas en los procesos diarios que se realizaban para llevar a cabo las tareas y el cumplimiento de objetivos de equipo.

La variable motivación fue rechazada, a pesar de que se relaciona con estudios empíricos de manera positiva para la adaptación al teletrabajo es posible que en el contexto de la población estudiada no influya significativamente, lo cual puede deberse a varios factores como por ejemplo el perfil del puesto que ocupan

los sujetos de estudios, ya que probablemente no necesiten mucha interacción personal o estímulos que sirvan de motivación para poder desarrollar de manera óptima sus actividades ya que se encuentran acostumbrados a trabajar de manera remota en ocasiones, o bien que son puestos que cuentan con una alta especialización la cual se ha logrado a través de años de motivación personal que los impulsa a ser expertos en campos muy concretos, por lo cual dada la naturaleza de sus actividades no influye en la adaptación al teletrabajo ya que el teletrabajo no se percibe como un beneficio o una motivante en sí.

4. Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se encontraron al momento de realizar la investigación podemos mencionar las siguientes:

Problemas con contestar encuesta ya que los encuestados se encontraban en diferentes países y en varias ocasiones el contacto fue complicado.

El instrumento se aplicó en 3 diferentes países de América latina, lo cual fue un reto en cuestión de interpretación y homogenización de este, por lo que la validación del contenido se realizó con miembros de los 3 países involucrados en la investigación.

La variable dependiente estudiada, adaptación al teletrabajo cuenta con un limitado número de estudios en la actualidad, lo que dificulto encontrar teorías modelos y estudios empíricos que relacionaran esta variable con las variables independientes.

Recomendaciones de la tesis

Se recomienda aplicar el instrumento desarrollado en esta investigación en diferentes poblaciones donde se puedan contrarrestar costumbres, creencias, climas laborales diferentes, así como en diferentes culturas, grupos de edad. Otra recomendación es seguir investigando el tema con estudios empíricos más recientes que muestren diferentes variables que aporten a una mejor adaptación al teletrabajo como lo son las variables de satisfacción laboral, clima organizacional, felicidad organizacional liderazgo virtual, las cuales se consideran de gran importancia para la adaptación exitosa en entornos del teletrabajo.

De igual manera se recomienda continuar con esta investigación en otro tipo de sectores empresariales, así como diversos países para contrarrestar los resultados de la adaptación al teletrabajo. Las empresas hoy en día tienen retos importantes sobre el concepto y aprendizaje de la adaptación al teletrabajo, ya que para muchas de ellas es un tema poco conocido y aplicado en sus organizaciones, aún falta el desarrollo de una cultura de teletrabajo que permita conocer y aplicar las ventajas que este tiene, así como hacer frente a las desventajas que se presentan al aplicarlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adger, W. N. (2000). Social and ecological resilience: are they related?. Progress in human geography, 24(3), 347-364.

Allen, T. D., Golden, T. D. y Shockley, K. M. (2015). ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluar el estado de nuestros hallazgos científicos. *Ciencia psicológica en el interés público*, *16*(2), 40-68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273 (Trabajo original publicado en 2015)

Álvarez, L. A. (2020). Teletrabajo, instrumento de la economía emergente. *Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, *13*(27), 6-9.

Alzate, T. (2020). Asociacion entre posturas administrativas de directivos y su disposicion hacia la adopcion del teletrabajo. Scielo, 149- 160.

Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at hdome: Experiences of skilled white collar workers. Sociological Spectrum, 24(2), 191-238.

Andres, H. P. &Shipps, B. P. (2010). Team Learning in Technology-Mediated Distributed Teams. Journal of Information Systems Education, 21(2), 213-221.

Anzola, M. (2003). La resiliencia como factor de protección. Educere, 7(22), 190-200

Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivacion laboral de los docentes universitarios. CIGAC.

Appelbaum, S. H. & Gallagher, J. (2000). The Competitive Advantage of Organizational Learning. Journal of Workplace Learning, 12(2), 40-56.

Aristizábal Navarrete, V., Peñaloza Pérez, M., & Sánchez Ordoñez, S. (2021). Revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el SG-SST en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID19.

Argyris, C. (1993). On Organizational Learning. Blackwell Publishers. USA.

Arranz, P. (2007). La resiliencia en educación como elemento favorecedor del proceso de autodeterminación en las personas con discapacidad. En M. Liesa, P. Allueva y M. Puyuelo (Coord.), Educación y

acceso a la vida adulta de personas con discapacidad (pp. 119-132). Barbastro, Huesca: Fundación Ramón J. Sender.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior: The International Jour
al of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(4), 383-400.

Bairero, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. Multimed Revista Médica, 21(6), 971-982. Recuperado de http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688

Balluerka Lasa, M. N. (2020). Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento.

Balzan, M. S. J. (2024). 5. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL: FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN EN EL TRABAJO. *Visiones desde la Psiconeuroinmunologialingüística en organizaciones del siglo XXI*, 59.

Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model. European Journal of Work and Organizational Psychology, 12, 393-417. doi:
0.1080/13594320344000165

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. Journal of Educational Psychology, 99, 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274

Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. Acta Psychologica, 244, 104177. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177

Barbosa, V. K. (2013). Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia. Buenos Aires: Dunken.

Benítez Martínez, D. C. (2020). Motivacion en trabajadores de la empresa Sea and Oil Ltda en tiempos de covid- 19.

Benavides, Fernando G, & Silva-Peñaherrera, Michael. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, *25*(2), 133-146. Epub 15 de julio de 2022.https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06

Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una

revisión de literatura. *Revista CEA*, *2*(4), 59–73. https://doi.org/10.22430/24223182.172

BLOCK, Jeanne H.; BLOCK, Jack. The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. En Development of cognition, affect, and social relations. Psychology Press, 2014. p. 49-112.

Block J y Block J. H. The role of ego control and ego resiliency in the organization of behavior. En W. A. Collins (Ed.), The Minnesota Symposia on Child Psychology Hillsdale, NJ: Erlbaum.1980; (13): 39- 101.

Brod, C. (1982). Managing technostress: optimizing the use of computer technology. Personnel Journal, 61(10), 753-57.

Cannon, W. B., Vierra, M. A., & Cannon, A. (1993). Thoracoscopy for spontaneous pneumothorax. The Annals of thoracic surgery, 56(3), 686-687.

Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Defining team competencias and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380.

Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Defining team competencias and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380.

Carlos Castagnola, J. C. (2021). La resilencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. Propositos y Representaciones, 9(1). doi: Doi: http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1044.

Castagnola, C. (2021). la reiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. propósitos y representaciones, 9(1).

Chiaventato, I. (2001). Administración y proceso administrativo - Tercera Edición. Bogotá: McGraw-Hill.

Chiru, C. (2017). TELEWORKING: EVOLUTION AND TRENDS IN USA, EU AND ROMANIA. Economics, Management & Financial Markets, 12(2).

Clark, Carolina del Sur (2000). Teoría de la frontera trabajo/familia: una nueva teoría del equilibrio trabajo/familia. Relaciones Humanas, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001.

Cox*, T., Leka, S., Ivanov, I., & Kortum, E. (2004). Work, employment and mental health in Europe. Work & Stress, 18(2), 179-185.

Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: Un gran reto para las organizaciones actuales. Universidad & Empresa, 15(25), 53-71.

Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation.

Cuesta González, H., & Sierra Peralta, L. (2005). Fatiga laboral como factor de riesgo psicosocial: una revisión conceptual.

Cuero, C. (2020). La pandemia del COVID-19. Revista Medica de Panamá.

Cuesta González, H., & Sierra Peralta, L. (2005). Fatiga laboral como factor de riesgo psicosocial: una revisión conceptual.

Cyrulnik, B., & Pourtois, J. P. (2007). École et résilience. Odile Jacob.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied psychology, 86(3), 499.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology, 37(2), 01-09.

Diario Oficial de la Federacion. (11 de 01 de 2021). DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Díaz, A. L. (2020). Impactos del confinamiento por el COVID-19 entre universitarios: Satisfacción Vital, Resiliencia y Capital Social Online. RISE International Journal of Sociology of Education, 9(1), 79-104. doi:10.17583/rise.2020.5925

Díaz, V. L. (2013). teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo Nacional, 1(3), 1 - 18.

Donnelly, N., & Proctor-Thomson, S. B. (2015). Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. New Technology, Work and Employment, 30(1), 47-61.

Dulebohn, J. H. y Hoch, J. E. (2017). Equipos virtuales en organizaciones. Revisión de la gestión de recursos humanos, 27(4), 569-574.

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being, and work-life balance. New Technology, Work and Employment, 32(3), 195-212.

Fuglseth AM, Sorebo O. The effects of technostress within the context of employee use of ICT. Comput Human Behav. 2014; 40: 161-170.

Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. PediatricAnnals, 20, 459-466.

Gibson, J. J. (1977). “The Theory of Affordances.” In R. Shaw & J. Branford (Eds.), Perceiving, Acting and Knowing (pp. 67-82). Erlbaum, Hillsdale, NJ.

Gilson, L. L., Maynard, M. T., Young, N. C. J., Vartiainen, M. y Hakonen, M. (2015). Investigación de equipos virtuales: 10 años, 10 temas y 10 oportunidades. *J. Gestionar.* 41, 1313–1337. doi: 10.1177/0149206314559946

Godin, Joy y Goette, Tanya, "UNA REVISIÓN DE MODELOS: MODELO DE ENTRENAMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO VIRTUAL Y UTAUT" (2013). SAIS 2013Proceedings. 10. http://aisel.aisnet.org/sais2013/10

González, M. L. G., Montalvo, F. T., & González, G. G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. Interdisciplinaria: Revista de psicología y ciencias afines= journal of psychology and related sciences, (1), 293-312.

González Ramírez, M. T., & Hernández, R. L. (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. Ansiedad y estrés, 12(1).

GRAY, N., HODSON, N. Y GORDON, G. “El teletrabajo”. Colección Forum, Universidad-Empresa. Madrid. 1995. 431 p

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. Journal of vocational behavior, 34(2), 133-153.

Hackman, J.R. (1987). The design of work teams In: J.W. Lorsch, Editors, Handbook of Organizational Behavior, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, pp. 315–342.

Hakanen, J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. The Journal of School Psychology, 43, 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001

Harris, K. M., & McDade, T. W. (2018). The Biosocial Approach to Human Development, Behavior, and Health Across the Life Course. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, 4(4), 2-26. https://doi.org/10.7758/RSF.2018.4.4.01

Holling, C. S. (1996). Engineering resilience versus ecological resilience. Engineering within ecological constraints, 31(1996), 32.

Iberico López, S. L., Torres Torres, G. D. A., & Ascue Acuña, G. E. (2021). Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones educativas adventistas.

Jaramillo, A., & Bustamante, F. A. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el exito laboral. Revista virtual Universidad Católica del Norte, 1(33), 1-6.

Jarvempaa, S. L & Tanriverdi, H. (2003). Leading virtual Knowledge Networks. Organizational Dynamics, 31, 403-412. http://dx.doi.org/10.1016/S0090-616(02)00127-4

Juarez. (2020). Home office en Mexico ya esta regulado; lesgisladores diferencian teletrabajo de trabajo frelance. el economista.

KAHN, R. L., WOLFE, D. M., QUINN, R. P., SNOEK, J. D. y ROSENTHAL, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.

Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. Employee Relations: The International Journal.

Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. Encyclopedia of occupational health and safety.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2000). El trabajo en equipo: ventajas y dificultades España: Ediciones Granica.

Kirschner, P. ,Strijbos, J. W. , Kreijns, K. & Beers, P. J. (2004). Designing electronic collaborative learning environments. Educational Technology, Research and Development, 52(3), 47-66.

Kizza, J. (2013). Ethical and Social Issues in the Information Age. London, England.

Lex Informatica. (2014). prosoft.

Kuchinke, K. P. (1995). Managing learning for performance. Human Resource Development Quarterly, 6(3), 306-316.

Latane, B. (1981). The psychology of social impact.American Psychology, 36(4), 343-356

Lavigne, G. L. & Vallerand, R. J. (2010) The dynamic processes of infl uence between contextual and situational motivation: A test of the hierarchical model in a science education setting. Journal of Applied Social Psychology, 40, 2343-2359.

LFT. (2021). Ley Federal del Trabajo. Ciudad de México: Cámara de Diputados.

López-Araujo, B., & Segovia, A. O. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores. [A model to predict the technostress and satisfaction in teleworkers.]. Revista de Psicología Social Aplicada, 18(1), 63-85.

López, J. I. H., Rubio, M. I. S., & Castillo, M. Á. R. (2021). Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: aprendizajes ante la pandemia por la COVID-19 en México. Contaduría y administración, 66(5), 3.

Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2011). Guías de intervención. Tecnoestrés. Editorial Síntesis.

MacInnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23(1), 35-71.

Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. Human Resource Development Quarterly, 14(1), 35-58.

Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): http://www. rieoei. org/deloslectores/1341Ayuso. pdf.

María del Pilar Hernández Limonchi, L. M. (2019). conciliacion de la vida laboral y familiar, un reto para mexico. Revista de ciencias sociales y humanidades, 40(86). doi:10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel

Mariano, G. (2020). Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años. Universidad EAFIT, 1-20. doi:10.13140/RG.2.2.21529.36963

Martínez, S. R. (2012). el teletrabajo como tendencia en el mercado laboral. ll (4), 143- 156.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between work–family culture and self-

reported distress? Evidence from five Finnish organizations. Journal of occupational and organizational psychology, 78(4), 509-530.

Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairós.

Meijman, T. F. y Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology (2nd ed., pp. 5-33). Hove, UK: Erlbaum

Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Naiara Ozamiz-Etxebarria, M. D.-S.-G.-M. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. SciELO brasil, 26. doi: https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. International Journal of Manpower.

Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. México DF: McGraw-Hill.

Nimrod G. Technostress: measuring a new threat to well-being in later life.

Aging Ment Health. 2017; 31: 1-8.

Noelle, D., & Thomson, P. (2015). Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. New Technology, Work & Employment, 47-61.

Observatorio de gestión Kudeaketa Behatokia. Evolución del teletrabajo.

actualización abril 2023. recuperado de

https://www.euskalit.net/observatorio/es/evolucion-del-teletrabajo-actualizacion-abril-2023/?cv=1

Olaguibe,I. H. y Olaguibe, J. (2021). “La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar”. Prudentia Iuris, N. 91, pp. 101-126 DOI: https://doi.org/10.46553/prudentia.91.2021.pp.101-126

Olsson, C.A., Bond, L., Bums, J.M., VellaBrodrick, D.A. y Sawyer, S.M. (2003). Adolescent resilience: a concept analysis. Journal of Adolescence, 26, 1-11

OIT 2011a Cuarto punto de la orden del día de la 312a reunión, Ginebra: Oficina Internacional

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011)

Osio Havriluk, Lubiza (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. Visión Gerencial, (2),410-426. [fecha de Consulta 27 de Mayo de 2022]. ISSN: 1317-8822. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009

OSORIO, J. E., & NIÑO, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas, 81-90.

Padilla. (2001). Teletrabajo Dirección Organización Madrid: Computec para la conciliacion de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital (15), 57-59.

Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios públicos, 17(39), 159-188.

Peláez, R. H. C., & López, D. H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Pensamiento & Gestión, (35), 87-118.

Pérez, L. y. (2012). El comportamiento de las personas en las organizaciones. 200.

Pérez Pérez, M., Martínez - Sánchez, A. y Pilar de Luis Carnicer, M. (2003), "The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking", Personnel Review, Vol. 32 No. 6, pp. 733-755.

Perticará M, &. T. (2020). sobre vulnerabilidad y teletrabajo durante la pandemia. Observatorio Economico, 4-5.

Pleck J. h (1977) The work family role sistem. Social problems 24,417 - 442

Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. Health education, 21(6), 33-39.

Rivera M.D.S.C & Bravo, M. (2020). Resilencia laboral hacia una nueva normalidad laboral en funcion de equidad de genero. Innovacion Empresarial en Capital Humano, 87.

Rodriguez Mejía, M. (2007). El Teletrabajo en el Mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1), 29-42. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt

Rodríguez-Modroño, P.; López Igual, P. Calidad del empleo y conciliación de la vida laboral y personal de los teletrabajadores. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 3239. https://doi.org/10.3390/ ijerph18063239 Editor académico: Paul B. Tchounwou Recibido: 19 de febrero de 2021 Aceptado: 19 de marzo de 2021 Publicado: 21 de marzo de 2021

Rodríguez Pérez, N. (2012). Causas que intervienen en la motivación del alumno en la enseñanza-aprendizaje de idiomas: el pensamiento del profesor. Didáctica (lengua y literatura).

Ryan, R. M., Plant, R. W., & O ' Malley, S. (1995). Initial motivations for alcohol treatment : Relations with patie

t characteristics , treatmentinvolvement and dropout . Addictive Behaviors , 20 , 279 - 297 .

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American psychologist, 55(1), 68.

Salanova Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19,225-247. (2003).

SALAZAR-CONCHA, C., FICAPAL-CUSÍ, P., & BOADA-GRAU, J. (2020). Tecnoestrés. Evolución del concepto y sus principales consecuencias. TEUKEN BIDIKAY Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad, 11(17), 165-180. doi: https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a9

Sánchez, C. P. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliacion de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigacion social., 57-79.

Sánchez-Prieto, J. C., Olmos-Migueláñez, S., & García-Peñalvo, F. J. (2017). Motivación e innovación: Aceptación de tecnologías móviles en los maestros en formación.

Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. Ciencia América: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 9(2), 65- 76.

Santillan, W. (2020). El Teletrabajo en el COVID-19. Revista de divulgacion científica de la Universidad Tecnologíca Indoamerica, 9(2), 65-76.

Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Gálvez, M. H. (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 419-436.

Schade, H.M.; Digutsch, J.; Kleinsorge, T.; Fan, Y. Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5149. https:// doi.org/10.3390/ijerph18105149 Received: 29 March 2021 Accepted: 6 May 2021 P
blished: 13 May 2021

Schein, E. H. (1993). On Dialogue, Culture, and Organizational Learning. Organizational Dynamics, 22(2), 40-51.

Senge, P. (2006). The Fifth Discipline. Ed. Doubleday. New York.

Silva, Cortés, A. (2017). Modelo unificado de adopción del teletrabajo en las organizaciones colombianas. Ingeniería Administrativa.

Silva, P. (2015). Modelo de aceptación tecnológica de Davis (TAM) (1989). Comportamiento de búsqueda de información y adopción de tecnología: teorías y tendencias, 205-219.

Steinberg, B. (2008). El Teletrabajo. Revista Ciencia y Tecnología de la Universidad de Palermo.

Tarafdar M, Tu Q, Ragu-Nathan BS, Ragu-Nathan TS. The impact of technostress on role stress and productivity. Journal of Management Information Systems. 2007; 24: 301-328.

Téllez, A. (2009). Derecho Informatico (4ta ed.). Mc Graw Hill.

Trivedi, A., y Desai, J. (2012). A Review of Literature on E-Leadership. Shri Chimanbhai Patel Institutes, Ahmedabad. Documento de trabajo nº CPI/MBA/2012/0004.

Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., & Ibarretxe Zorriqueta, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia.

Valentina Ramos, R. G., & Eduardo, T. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Revista Interamericana de Psicologia, 54(3).

valeria, k. b. (2013). Teletrabajo liderar y trabajar en equipos a distancia (Vol. 1era edicion). Buenos Aires, Argentina: Editorial Dunken.

Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierachical model of intrinsic and extrinsic motivation. Advances in Experimental and Social Psychology, 29, 271-360.

Vander Elst, Tinne and Verhoogen, Ronny and Sercu, Maarten and Van den Broeck, Anja and Baillien, Elfi and Godderis, Lode,2017, “Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being”

Vargas, J. A. (2012). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. Revista Electrónica Nova Scientia, 5(1), 154 – 175.

Vega, A. O. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivacion. Revista nacional de Administracion, 41 - 56.

Venkatesh, V. & Davis, F. D. (2022). A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies. Management Science,46(2), 186-204. https://ssrn.com/abstract=4062393

VIDEGAIN MURO, J. (1996). IBM España, una experiencia europea de teletrabajo. Alta Dirección, (184).

Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2017). Communication technology use for work at home during off-job time and work–family conflict: The roles of family support and psychological detachment. Anales de Psicología/Annals of Psychology, 33(1), 93-101.

Weil MM, Rosen LD. Technostress: Coping with technology@ work@ home@ play. 1st ed. Chichester: John Wiley & Sons Inc; 1997.

Yeo, R. (2002). From Individual to Team Learning: Practical Perspectives on the Learning Organization. MCB UP Limited, 8(7), 157-170.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Adaptación al Teletrabajo

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Doctorado en Filosofía con especialidad en Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León.

El siguiente cuestionario se diseñó con el fin de conocer su percepción y opinión sobre aspectos importantes de la adaptación al teletrabajo y forma parte fundamental de esta investigación a nivel doctoral, por lo que todas sus respuestas son confidenciales y únicamente se utilizara la información recabada para fines académicos.

Se le pide de la manera más atenta leer con atención, reflexionar y responder cada una de las siguientes preguntas que se encuentran divididas en diferentes secciones.

A continuación, se le sugieren las siguientes recomendaciones para facilitar sus respuestas, las cuales no le llevaran más de 10 minutos en contestar:

- Responda las preguntas lo más rápido posible sin detenerse demasiado a pensar, su reacción inicial a cada pregunta es la mejor manera de responder.
- No responda lo que usted crea que debería de ser, ni cómo a los demás le gustaría que respondiera
- No existen preguntas engañosas en este cuestionario.
- Responda lo que usted sinceramente opina o siente.
- Responda todas las preguntas.
- Aunque algunas preguntas son similares, la respuesta que usted otorgue es muy importante para esta investigación.

Agradecemos su valiosa contribución para la realización de esta investigación.

En cada pregunta seleccione la opción que refleje lo que usted piensa.

Adaptación al teletrabajo.

AT1 Considero que mis actividades laborales por lo general se pueden adaptar para llevarlas a cabo por medio de estar realizando home office.

AT2 Mis actividades laborales casi siempre se adaptan para decidir mi horario de trabajo.

AT3 Considero que casi siempre es sencillo poder adaptarme a nuevas situaciones laborales como el teletrabajar.

AT4 La mayoría de las ocasiones realizo mis actividades laborales desde mi hogar o en algún lugar diferente a la oficina.

AT5 Casi siempre me siento más cómodo teletrabajando (home office).

AT6 Considero que puedo realizar mis actividades laborales de una manera más flexible desde mi hogar.

AT7 Siento que tengo los recursos materiales necesarios para adaptarme y llevar a cabo mis actividades laborales desde mi hogar.

AT8 Por lo general me siento capacitado para poder adaptarme a las nuevas herramientas que utilizo durante el teletrabajo.

AT9 Por lo general considero que obtengo más tiempo para mí al ahorrarme los traslados hacia mi oficina cuando estoy laborando desde casa.

AT10 Siento que mi jefe inmediato casi siempre me da la flexibilidad de trabajar desde casa cuando se me presentan motivos personales o de salud.

AT11 Por lo general mi jefe respeta mis horarios laborales cuando necesita contactarme.

AT12 A menudo siento que mi capacidad para trabajar en un entorno virtual ha mejorado.

Resiliencia individual

RES13 Considero que casi siempre soy capaz de adaptarme a los cambios que se presenten en mi vida.

RES14 A menudo me siento capaz de manejar sentimientos desagradables.

RES15 Considero que casi siempre cuando las cosas parecen difíciles puedo salir adelante.

RES16 Considero que casi siempre puedo afrontar lo que venga en la vida.

RES17 En la mayoría de las ocasiones me visualizo a mí mismo como una persona fuerte.

RES18 Considero que vencer obstáculos en mi vida me permite crecer más como persona.

Tecnoestrés

TEC19 A menudo me siento ansioso por la falta de apoyo por parte de mis compañeros para utilizar mejor las tecnologías de la información.

TEC20 En ocasiones me siento frustrado cuando me falta el apoyo de mis supervisores para utilizar mejor las tecnologías de la información.

TEC21 Por lo general me siento tenso al trabajar con tecnologías de la información.

TEC22 Por lo general no me siento lo suficientemente preparado para utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo.

TEC23 Comúnmente experimento malestar físico como vista cansada, dolores lumbares al utilizar constantemente las tecnologías de la información.

TEC24 Por lo general utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.

TEC25 A menudo me encuentro pensando en el uso de tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, internet, etc. Incluso fuera de mi horario de trabajo)

TEC26 La mayoría del tiempo paso gran parte de mi día revisando mi teléfono y/o correo por cuestiones laborales.

Bienestar trabajo- familia

BTF27 Siento que casi siempre mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi vida personal.

BTF28 A menudo siento que puedo equilibrar mis compromisos laborales con mis compromisos familiares.

BTF29 Siento que por lo general no me cuesta trabajo desconectarme mentalmente de mi trabajo cuando este termina.

BTF30 Por lo general tengo bien delimitados mis horarios laborales con mis horarios personales.

BTF31 Casi siempre puedo llevar a cabo mis actividades laborales en casa sin ser interrumpido constantemente por cuestiones familiares o personales.

BTF32 Por lo general mi trabajo no me pide laborar en días de descanso, asuetos o fines de semana.

BTF33 Por lo general el tiempo que paso en el trabajo no perjudica mis actividades familiares o personales.

BTF34 Por lo general no me encuentro pensando en mis actividades familiares o personales cuando estoy trabajando.

Trabajo en equipos virtuales.

TEV35 Tengo casi siempre los conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías de la información en las actividades de mi equipo.

TEV36 Considero que tengo relaciones virtuales favorables con mis compañeros de equipo.

TEV37 Considero que una adecuada capacitación del trabajo en equipo virtual es importante para poder realizar mejor mi trabajo de manera virtual.

TEV38 Casi siempre me siento parte de mi equipo de trabajo, aunque nos encontremos en distintas ubicaciones.

TEV39 Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros que también trabajan de manera virtual.

TEV40 Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros de equipo a pesar de trabajar desde diferentes lugares.

TEV41 A menudo puedo llevar a cabo mis actividades de manera eficaz con mis compañeros a pesar de los diferentes horarios entre nosotros.

Motivación.

MOT42 En mi trabajo por lo general quiero desarrollar nuevas destrezas.

MOT43 A menudo considero que recibo un salario justo por el trabajo que realizo.

MOT44 Soy una persona que constantemente estoy buscando lo que me hace feliz.

MOT45 Por lo general siento que mi esfuerzo laboral es reconocido por mis superiores.

MOT46 Me siento motivado casi siempre para aprender a hacer cosas nuevas.

MOT47 Mi trabajo me permite por lo general poner en práctica mis talentos y habilidades.

MOT48 A menudo me considero una persona exitosa en mi trabajo.

MOT49 Mis logros casi siempre me proporcionan una importante sensación de respeto hacia mi persona.

MOT50 La valoración que tengo de mí mismo casi siempre es más importante que la de cualquier otra persona.

MOT51 Por lo general me siento feliz de ser parte de esta organización.

MOT52 Considero que por lo general intento dar lo mejor de mí mismo ante situaciones desafiantes.

MOT53 Soy una persona que casi siempre considero que mis éxitos pasados me dan la confianza para afrontar nuevos retos.

MOT54 En mi vida personal a menudo me siento orgulloso de mis logros obtenidos.

Sección preguntas individuo.

Edad

Genero

País de nacimiento

Ciudad en la que labora actualmente

Estado civil

¿Usted tiene hijos?

¿Cuántas personas dependen de usted?

Sección preguntas Organización.

Función organizacional a la que pertenece su puesto

Puesto actual

Años trabajando en su puesto actual

Años trabajando desde que comenzó su vida laboral.

Descripción general de la empresa para la que actualmente labora

Tamaño de la empresa

Sección preguntas teletrabajo.

¿actualmente se encuentra teletrabajando?

¿Cuántas veces a la semana teletrabaja?

¿en alguna ocasión laboro por medio del teletrabajo?

¿durante el último año usted teletrabajo?

¿en algún momento durante los últimos 3 años anteriores al actual usted teletrabajo?

¿durante la pandemia realizo teletrabajo?

¿antes de la pandemia llego a teletrabajar en alguna ocasión?

Años teletrabajando a lo largo de su vida laboral.

¿Usted ha realizado teletrabajo en equipo virtual?

ANEXO 2.- operacionalización de las variables antes de ser sometidas a juicio de expertos.

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición	Ítem
ADAPTACION AL TELETRABAJO (Y)	Capacidad del empleado para adaptarse a situaciones nuevas (Piaget, 1967) en sus actividades laborales de una manera flexible y equilibrada (Ynocencio Alejos, M. R. ,2022) cuando estas pueden ser llevadas a cabo desde diferentes lugares (Pérez Pérez et al., 2003) ya sea desde el domicilio del trabajador (Chiru ,2017) o desde cualquier otro lugar diferente al centro de trabajo (Mariano, 2020) realizando dichas actividades laborales de manera flexible, ya sea de manera parcial o completa (Gray, Mike, et al.1995) dentro del horario de trabajo por medio de las TIC´S, recibiendo una remuneración económica por parte de la organización (Rodriguez Mejía 2007).	1.- Considero que mis actividades laborales por lo general se pueden adaptar para llevarlas a cabo por medio de estar realizando home office. 2.- Mis actividades laborales casi siempre se adaptan para decidir mi horario de trabajo. 3.- Considero que casi siempre es sencillo poder adaptarme a nuevas situaciones laborales como el teletrabajar. 4.- La mayoría de las ocasiones realizo mis actividades laborales desde mi hogar o en algún lugar diferente a la oficina. 5.- Por lo general considero que obtengo más tiempo para mí al ahorrarme los traslados hacia mi oficina cuando estoy laborando desde casa. 6.- Casi siempre me siento más cómodo teletrabajando (home office). 7.- Considero que puedo realizar mis actividades laborales de una manera más flexible desde mi hogar. 8.- Siento que tengo los recursos materiales necesarios para adaptarme y llevar a cabo mis actividades laborales desde mi hogar. 9.- Por lo general me siento capacitado para poder adaptarme a las nuevas herramientas que utilizo durante el teletrabajo.

Variable	Definición	Ítem
RESILIENCIA INDIVIDUAL (X1)	Capacidad dinámica del individuo (Block, Block ,2014) que surge durante el proceso de afrontamiento de eventos vitales desgarradores, estresantes o desafiantes (Richardson et al.,1990) para adaptarse a circunstancias de riesgo (Olsson et al. 2003) y condiciones de vida difíciles donde se vivieron traumas a veces de gravedad (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2001) otorgándole al individuo habilidades adicionales a las que tenía antes de ocurrir el evento. (Richardson et al., 1990).	1.- Considero que casi siempre soy capaz de adaptarme a los cambios que se presenten en mi vida. 2.- Considero que por lo general intento dar lo mejor de mí mismo ante situaciones desafiantes. 3.- A menudo me siento capaz de manejar sentimientos desagradables. 4.- Considero que casi siempre cuando las cosas parecen difíciles puedo salir adelante. 5.- Considero que casi siempre puedo afrontar lo que venga en la vida. 6.- Soy una persona que la mayoría de las veces busco tener el control de mi vida. 7.- En la mayoría de las ocasiones me visualizo a mí mismo como una persona fuerte. 8.- Considero que vencer obstáculos en mi vida me permite crecer más como persona. 9.- Soy una persona que casi siempre considero que mis éxitos pasados me dan la confianza para afrontar nuevos retos. 10.- En mi vida personal a menudo me siento orgulloso de mis logros obtenidos.

Variable	Definición	Ítem
TECNOESTRÉS (X2)	Estado psicológico y físico angustiante y amenazante Bairero (2017) causado por el uso de las TICs Weil (1997) donde el individuo percibe un desequilibrio entre la capacidad y el control que tiene para hacer frente a una situación y las demandas que del mismo se esperan Marente (2006), ocasionando molestias psicológicas y físicas ante la evolución constante e intento de adaptarse a la tecnología Nimrod (2017), pudiendo llevar al individuo a un uso excesivo y compulsivo de la misma (Llorens, 2011).	1.- A menudo me siento ansioso por la falta de apoyo por parte de mis compañeros para utilizar mejor las tecnologías de la información. 2.- En ocasiones me siento frustrado cuando me falta el apoyo de mis supervisores para utilizar mejor las tecnologías de la información. 3.- Por lo general me siento tenso al trabajar con tecnologías de la información. 4.- Casi siempre me siento inseguro al trabajar con tecnologías de la información. 5.- Por lo general me siento ineficaz cuando no se utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo. 6.- Por lo general no me siento lo suficientemente preparado para utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo. 7.- La mayoría de las veces dudo a la hora de utilizar tecnologías de la información por miedo a cometer errores. 8.- Cuando termino de trabajar con las tecnologías de la información por lo general me siento agotado. 9.- Comúnmente experimento malestar físico como vista cansada, dolores lumbares al utilizar constantemente las tecnologías de la información. 10.- Por lo general utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo. 11.- A menudo me encuentro pensando en el uso de tecnologías continuamente Incluso fuera de mi horario de trabajo 12.- La mayoría del tiempo paso gran parte de mi día revisando mi teléfono y/o correo por cuestiones laborales.

Variable	Definición	Ítem
BIENESTAR TRABAJO - FAMILIA (X3)	Es aquel equilibrio percibido por el trabajador entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares que tiene (OIT, 2011), influyendo dicho equilibrio de estos dos elementos en las emocione y actitudes de los individuos Pleck (1977, permitiendo gestionar la incompatibilidad de estos dos elementos por medio de estrategias adecuadas, llevando a una reducción del estrés generado por ambos elementos y a una mejora de la calidad de vida en los individuos. Greenhaus y Beutell (1989), Khan et. Al (1964).	1.- Siento que casi siempre mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi vida personal. 2.- A menudo siento que puedo equilibrar mis compromisos laborales con mis compromisos familiares. 3.- Siento que por lo general no me cuesta trabajo desconectarme mentalmente de mi trabajo cuando este termina. 4.- Siento que mi jefe inmediato a casi siempre me da la flexibilidad de trabajar desde casa cuando se me presentan motivos personales o de salud. 5.- Por lo general mi jefe respeta mis horarios laborales cuando necesita contactarme. 6.- Por lo general tengo bien delimitados mis horarios laborales con mis horarios personales. 7.- Casi siempre puedo llevar a cabo mis actividades laborales en casa sin ser interrumpido constantemente por cuestiones familiares o personales. 8.- Por lo general mi trabajo me pide laborar en días de descanso, asuetos o fines de semana 9.- Por lo general mi tiempo en el trabajo es tanto que perjudica mis actividades familiares o personales 10.- Por lo general me encuentro pensando en mis actividades familiares o personales cuando estoy trabajando.

Variable	Definición	Ítem
EQUIPO DE TRABAJO VIRTUAL (X4)	Conjunto de actitudes comportamientos y habilidades necesarias por sus miembros para poder realizar las tareas que promueven el funcionamiento eficaz (Cannon-Bowers et al., 1995) de equipos que trabajan de forma totalmente virtual y sólo interactúan a través de las TIC, sus miembros están dispersos geográficamente, a menudo incluso por todo el mundo, y además se comunican y realizan sus tareas de forma asíncrona. Linda Schweitzer y Linda Duxbury (2010).	1.- Por lo general considero que me proporcionan los recursos necesarios para utilizar las tecnologías de la información en mi equipo de trabajo. 2.- Tengo casi siempre los conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías de la información en las actividades de mi equipo. 3.- A menudo siento que mi capacidad para trabajar en un entorno virtual ha mejorado. 4.- Considero que por lo general tengo relaciones virtuales favorables con mis compañeros de equipo. 5.- Por lo general considero que una adecuada capacitación del trabajo en equipo virtual es importante para poder realizar mejor mi trabajo de manera virtual. 6.- Casi siempre me siento parte del equipo de trabajo, aunque nos encontremos en distintas ubicaciones. 7.- Considero que casi siempre mi jefe inmediato me apoya para llevar a cabo de manera eficiente mi trabajo virtual. 8.- Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros que también trabajan de manera virtual. 9.- Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros de equipo a pesar de trabajar desde diferentes lugares. 10.- A menudo puedo llevar a cabo mis actividades de manera eficaz con mis compañeros a pesar de los diferentes horarios entre nosotros.

Variable	Definición	Ítem
MOTIVACIÓN (X5)	La motivación es aquella fuerza que impulsa a un individuo, ya sea de manera personal o dentro de la organización, a alcanzar metas y objetivos propuestos, por medio de actitudes y comportamientos específicos que guían la conducta del individuo por medio de estímulos, ya sea internos o externos hacia un punto en específico.	1.- En mi trabajo por lo general quiero desarrollar nuevas destrezas. 2.- A menudo considero que recibo un salario justo por el trabajo que realizo. 3.- Soy una persona que constantemente estoy buscando lo que me hace feliz. 4.- Por lo general siento que mi esfuerzo laboral es reconocido por mis superiores. 5.- Me siento motivado casi siempre para aprender a hacer cosas nuevas. 6.- Mi trabajo me permite por lo general poner en práctica mis talentos y habilidades. 7.- A menudo me considero una persona exitosa en mi trabajo. 8.- Mis logros casi siempre me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. 9.- La valoración que tengo de mí mismo casi siempre es más importante que la de cualquier otra persona. 10.- Por lo general me siento feliz de ser parte de esta organización. 11.- Considero que a menudo mi trabajo me permite desarrollar relaciones social positivas con otras personas

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3. PRUEBA DE CONCORDANCIA EVALUACION POR EXPERTOS

Anexo 1. VALIDEZ DE CONTENIDO (Prueba de concordancia por variable resultado).

Adaptación al Teletrabajo validación.

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
1	Considero que mis actividades laborales por lo general se pueden adaptar para llevarlas a cabo por medio de estar realizando home office.	AT	AT	AT	AT	AT	AT	6
2	Mis actividades laborales casi siempre se adaptan para decidir mi horario de trabajo.	BTF	AT	BTF	AT	AT	AT	4
3	Considero que casi siempre es sencillo poder adaptarme a nuevas situaciones laborales como el teletrabajar.	AT	AT	RI	AT	AT	AT	5
4	La mayoría de las ocasiones realizo mis actividades laborales desde mi hogar o en algún lugar diferente a la oficina.	AT	AT	BTF	AT	AT	AT	5
5	Por lo general considero que obtengo más tiempo para mí al ahorrarme los traslados hacia mi oficina cuando estoy laborando desde casa.	AT	BTF	BTF	AT	AT	BTF	3
6	Casi siempre me siento más cómodo teletrabajando (home office).	AT	AT	AT	AT	AT	AT	6
7	Considero que puedo realizar mis actividades laborales de una manera más flexible desde mi hogar.	AT	AT	BTF	AT	AT	AT	5
8	Siento que tengo los recursos materiales necesarios para adaptarme y llevar a cabo mis actividades laborales desde mi hogar.	AT	AT	AT	AT	AT	TEC	5
9	Por lo general me siento capacitado para poder adaptarme a las nuevas herramientas que utilizo durante el teletrabajo.	AT	AT	RI	AT	AT	AT	5

Resiliencia Individual.

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
1	Considero que casi siempre soy capaz de adaptarme a los cambios que se presenten en mi vida.	RI	RI	RI	RI	RI	RI	6
2	Considero que por lo general intento dar lo mejor de mí mismo ante situaciones desafiantes.	MOT	RI	MOT	RI	MOT	MOT	2
3	A menudo me siento capaz de manejar sentimientos desagradables.	RI	RI	RI	RI	RI	RI	6
4	Considero que casi siempre cuando las cosas parecen difíciles puedo salir adelante.	RI	RI	RI	RI	RI	RI	6
5	Considero que casi siempre puedo afrontar lo que venga en la vida.	RI	RI	RI	MOT	RI	RI	5
6	Soy una persona que la mayoría de las veces busco tener el control de mi vida.	MOT	RI	RI	RI	RI	MOT	4
7	En la mayoría de las ocasiones me visualizo a mí mismo como una persona fuerte.	RI	RI	MOT	RI	MOT	RI	4
8	Considero que vencer obstáculos en mi vida me permite crecer más como persona.	RI	RI	RI	RI	RI	MOT	5
9	Soy una persona que casi siempre considero que mis éxitos pasados me dan la confianza para afrontar nuevos retos.	MOT	RI	MOT	MOT	MOT	MOT	1
10	En mi vida personal a menudo me siento orgulloso de mis logros obtenidos.	MOT	RI	MOT	MOT	MOT	MOT	1

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
1	A menudo me siento ansioso por la falta de apoyo por parte de mis compañeros para utilizar mejor las tecnologías de la información.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	TEV	5
2	En ocasiones me siento frustrado cuando me falta el apoyo de mis supervisores para utilizar mejor las tecnologías de la información.	TEC	TEC	MOT	TEC	TEC	RI	4
3	Por lo general me siento tenso al trabajar con tecnologías de la información.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	6
4	Casi siempre me siento inseguro al trabajar con tecnologías de la información.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	RI	5
5	Por lo general me siento ineficaz cuando no se utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo.	AT	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	5
6	Por lo general no me siento lo suficientemente preparado para utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo.	AT	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	5
7	La mayoría de las veces dudo a la hora de utilizar tecnologías de la información por miedo a cometer errores.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	6
8	Cuando termino de trabajar con las tecnologías de la información por lo general me siento agotado.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	6
9	Comúnmente experimento malestar físico como vista cansada, dolores lumbares al utilizar constantemente las tecnologías de la información.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	6
10	En algunas ocasiones experimento malestar físico como vista cansada, dolores lumbares al utilizar constantemente las tecnologías de la información.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	6
11	Por lo general utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	TEC	TEC	TEC	TEC	AT	AT	4

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
12	A menudo me encuentro pensando en el uso de tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, internet, etc. Incluso fuera de mi horario de trabajo)	TEC	TEC	TEC	TEC	AT	TEC	5
13	La mayoría del tiempo paso gran parte de mi día revisando mi teléfono y/o correo por cuestiones laborales.	TEC	TEC	TEC	TEC	TEC	AT	5

Bienestar Trabajo - Familia.

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
1	Siento que casi siempre mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi vida personal.	BTF	BTF	BTF	BTF	BTF	BTF	6
2	A menudo siento que puedo equilibrar mis compromisos laborales con mis compromisos familiares.	BTF	BTF	BTF	BTF	BTF	BTF	6
3	Siento que por lo general no me cuesta trabajo desconectarme mentalmente de mi trabajo cuando este termina.	BTF	BTF	BTF	BTF	AT	TEC	4
4	Siento que mi jefe inmediato a casi siempre me da la flexibilidad de trabajar desde casa cuando se me presentan motivos personales o de salud.	AT	AT	BTF	AT	BTF	AT	2
5	Por lo general mi jefe respeta mis horarios laborales cuando necesita contactarme.	BTF	BTF	BTF	AT	AT	AT	3
6	Por lo general tengo bien delimitados mis horarios laborales con mis horarios personales.	BTF	BTF	BTF	BTF	BTF	BTF	6
7	Casi siempre puedo llevar a cabo mis actividades laborales en casa sin ser interrumpido constantemente por cuestiones familiares o personales.	AT	BTF	AT	BTF	BTF	BTF	4

Trabajo en Equipo Virtual.

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
1	Por lo general considero que me proporcionan los recursos necesarios para utilizar las tecnologías de la información en mi equipo de trabajo.	AT	TEV	MOT	TEV	AT	TEC	2
2	Tengo casi siempre los conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías de la información en las actividades de mi equipo.	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	AT	5
3	A menudo siento que mi capacidad para trabajar en un entorno virtual ha mejorado.	AT	TEV	AT	RI	AT	AT	1
4	Considero que por lo general tengo relaciones virtuales favorables con mis compañeros de equipo.	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	6
5	Por lo general considero que una adecuada capacitación del trabajo en equipo virtual es importante para poder realizar mejor mi trabajo de manera virtual.	TEV	TEV	TEV	TEV	MOT	AT	4
6	Casi siempre me siento parte del equipo de trabajo, aunque nos encontremos en distintas ubicaciones.	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	AT	5
7	Considero que casi siempre mi jefe inmediato me apoya para llevar a cabo de manera eficiente mi trabajo virtual.	AT	TEV	TEV	AT	MOT	TEV	3
8	Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros que también trabajan de manera virtual.	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	6
9	Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros de equipo a pesar de trabajar desde diferentes lugares.	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	6
10	A menudo puedo llevar a cabo mis actividades de manera eficaz con mis compañeros a pesar de los diferentes horarios entre nosotros.	TEV	TEV	TEV	TEV	TEV	TEC	5

Motivación.

Ítem	Validación de contenido (Primera Parte) concordancia de los constructos	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Exp 4	Exp 5	Exp 6	I.C.
1	En mi trabajo por lo general quiero desarrollar nuevas destrezas.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
2	A menudo considero que recibo un salario justo por el trabajo que realizo.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	BTF	5
3	Soy una persona que constantemente estoy buscando lo que me hace feliz.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
4	Por lo general siento que mi esfuerzo laboral es reconocido por mis superiores.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
5	Me siento motivado casi siempre para aprender a hacer cosas nuevas.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
6	Mi trabajo me permite por lo general poner en práctica mis talentos y habilidades.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
7	A menudo me considero una persona exitosa en mi trabajo.	MOT	MOT	RI	MOT	MOT	MOT	5
8	Mis logros casi siempre me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	MOT	RI	MOT	MOT	MOT	MOT	5
9	La valoración que tengo de mí mismo casi siempre es más importante que la de cualquier otra persona.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
10	Por lo general me siento feliz de ser parte de esta organización.	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	MOT	6
11	Considero que a menudo mi trabajo me permite desarrollar relaciones social positivas con otras personas	AT	MOT	BTF	MOT	AT	MOT	3

Anexo 4. Resultados de la aplicación de encuesta (relevancia) por constructo.

Adaptación al teletrabajo.

N°	ITEM	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5	Exp6	Acuerdo	IV	Promedio
1	Considero que mis actividades laborales por lo general se pueden adaptar para llevarlas a cabo por medio de estar realizando home office.	4	4	4	3	3	3	6	1.00	3.50
2	Mis actividades laborales casi siempre se adaptan para decidir mi horario de trabajo.	3	3	2	3	3	4	5	0.83	3.00
3	Considero que casi siempre es sencillo poder adaptarme a nuevas situaciones laborales como el teletrabajar.	3	3	4	3	4	3	6	1.00	3.33
4	La mayoría de las ocasiones realizo mis actividades laborales desde mi hogar o en algún lugar diferente a la oficina.	4	3	4	3	2	4	5	0.83	3.33
5	Casi siempre me siento más cómodo teletrabajando (home office).	4	3	4	3	2	2	4	0.67	3.00
6	Considero que puedo realizar mis actividades laborales de una manera más flexible desde mi hogar.	3	4	3	3	3	4	6	1.00	3.33
7	Siento que tengo los recursos materiales necesarios para adaptarme y llevar a cabo mis actividades laborales desde mi hogar.	3	4	4	3	4	4	6	1.00	3.67
8	Por lo general me siento capacitado para poder adaptarme a las nuevas herramientas que utilizo durante el teletrabajo.	3	4	4	3	2	4	5	0.83	3.33
9	Por lo general considero que obtengo más tiempo para mí al ahorrarme los traslados hacia mi oficina cuando estoy laborando desde casa.	4	2	2	4	3	4	4	0.67	3.17

10	Siento que mi jefe inmediato casi siempre me da la flexibilidad de trabajar desde casa cuando se me presentan motivos personales o de salud.	3	4	3	3	4	4	6	1.00	3.50
11	Por lo general mi jefe respeta mis horarios laborales cuando necesita contactarme.	4	3	4	3	4	3	6	1.00	3.50
12	A menudo siento que mi capacidad para trabajar en un entorno virtual ha mejorado.	2	4	3	3	4	4	5	0.83	3.33

Resiliencia Individual

N°	ITEM	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5	Exp6	Acuerdo	IV	Promedio
1	Considero que casi siempre soy capaz de adaptarme a los cambios que se presenten en mi vida.	3	4	4	4	4	4	6	1.00	3.83
2	A menudo me siento capaz de manejar sentimientos desagradables.	4	2	4	4	3	4	5	0.83	3.50
3	Considero que casi siempre cuando las cosas parecen difíciles puedo salir adelante.	3	3	1	4	4	3	5	0.83	3.00
4	Considero que casi siempre puedo afrontar lo que venga en la vida.	3	4	2	3	3	3	5	0.83	3.00
5	Soy una persona que la mayoría de las veces busco tener el control de mi vida.	4	2	1	3	1	4	3	0.50	2.50
6	En la mayoría de las ocasiones me visualizo a mí mismo como una persona fuerte.	2	3	3	3	3	4	5	0.83	3.00
7	Considero que vencer obstáculos en mi vida me permite crecer más como persona.	4	4	1	4	4	4	5	0.83	3.50

Tecnoestrés

N°	ITEM	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5	Exp6	Acuerdo	IV	Promedio
1	A menudo me siento ansioso por la falta de apoyo por parte de mis compañeros para utilizar mejor las tecnologías de la información.	3	2	4	2	3	2	3	0.50	2.67
2	En ocasiones me siento frustrado cuando me falta el apoyo de mis supervisores para utilizar mejor las tecnologías de la información.	4	2	3	2	4	3	4	0.67	3.00
3	Por lo general me siento tenso al trabajar con tecnologías de la información.	3	1	4	1	3	3	4	0.67	2.50
4	Casi siempre me siento inseguro al trabajar con tecnologías de la información.	3	2	4	1	3	1	3	0.50	2.33
5	Por lo general me siento ineficaz cuando no se utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo.	4	1	4	2	3	1	3	0.50	2.50
6	Por lo general no me siento lo suficientemente preparado para utilizar las tecnologías de la información con las que trabajo.	4	2	4	3	4	3	5	0.83	3.33
7	La mayoría de las veces dudo a la hora de utilizar tecnologías de la información por miedo a cometer errores.	4	1	4	1	3	1	3	0.50	2.33
8	Cuando termino de trabajar con las tecnologías de la información por lo general me siento agotado.	2	2	2	3	3	3	3	0.50	2.50
9	Comúnmente experimento malestar físico como vista cansada, dolores lumbares al utilizar constantemente las tecnologías de la información.	3	3	3	3	3	3	6	1.00	3.00

10	Por lo general utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo.	4	4	1	2	4	3	4	0.67	3.00
11	A menudo me encuentro pensando en el uso de tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, internet, etc. Incluso fuera de mi horario de trabajo)	4	4	1	3	4	3	5	0.83	3.17
12	La mayoría del tiempo paso gran parte de mi día revisando mi teléfono y/o correo por cuestiones laborales.	4	3	4	2	4	4	5	0.83	3.50

Bienestar trabajo – familia

N°	ITEM	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5	Exp6	Acuerdo	IV	Promedio
1	Siento que casi siempre mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi vida personal.	3	4	4	4	4	4	6	1.00	3.83
2	A menudo siento que puedo equilibrar mis compromisos laborales con mis compromisos familiares.	4	4	4	3	3	4	6	1.00	3.67
3	Siento que por lo general no me cuesta trabajo desconectarme mentalmente de mi trabajo cuando este termina.	3	3	4	2	3	4	5	0.83	3.17
4	Por lo general tengo bien delimitados mis horarios laborales con mis horarios personales.	3	3	4	3	4	4	6	1.00	3.50
5	Casi siempre puedo llevar a cabo mis actividades laborales en casa sin ser interrumpido constantemente por cuestiones familiares o personales.	4	3	4	2	2	4	4	0.67	3.17
6	Por lo general mi trabajo me pide laborar en días de descanso, asuetos o fines de semana.	4	1	4	4	3	4	5	0.83	3.33
7	En ocasiones mi tiempo en el trabajo es tanto que perjudica mis actividades familiares o personales	4	1	4	4	4	4	5	0.83	3.50
8	Por lo general me encuentro pensando en mis actividades familiares o personales cuando estoy trabajando.	3	2	4	2	3	4	4	0.67	3.00

Trabajo en Equipo Virtual

N°	ITEM	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5	Exp6	Acuerdo	IV	Promedio
1	Tengo casi siempre los conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías de la información en las actividades de mi equipo.	3	3	4	2	3	2	4	0.67	2.83
2	Considero que por lo general tengo relaciones virtuales favorables con mis compañeros de equipo.	4	4	4	3	3	3	6	1.00	3.50
3	Por lo general considero que una adecuada capacitación del trabajo en equipo virtual es importante para poder realizar mejor mi trabajo de manera virtual.	4	3	1	3	4	2	4	0.67	2.83
4	Casi siempre me siento parte del equipo de trabajo, aunque nos encontremos en distintas ubicaciones.	3	4	4	3	4	3	6	1.00	3.50
5	Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros que también trabajan de manera virtual.	3	3	4	3	3	3	6	1.00	3.17
6	Por lo general considero que tengo una buena comunicación con mis compañeros de equipo a pesar de trabajar desde diferentes lugares.	3	4	4	3	3	3	6	1.00	3.33
7	A menudo puedo llevar a cabo mis actividades de manera eficaz con mis compañeros a pesar de los diferentes horarios entre nosotros.	4	3	4	3	4	4	6	1.00	3.67

Motivación

N°	ITEM	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5	Exp6	Acuerdo	IV	Promedio
1	En mi trabajo por lo general quiero desarrollar nuevas destrezas.	3	4	2	3	3	3	5	0.83	3.00
2	A menudo considero que recibo un salario justo por el trabajo que realizo.	4	3	1	3	4	4	5	0.83	3.17
3	Soy una persona que constantemente estoy buscando lo que me hace feliz.	4	4	3	3	3	4	6	1.00	3.50
4	Por lo general siento que mi esfuerzo laboral es reconocido por mis superiores.	3	3	3	2	3	4	5	0.83	3.00
5	Me siento motivado casi siempre para aprender a hacer cosas nuevas.	4	4	4	4	4	3	6	1.00	3.83
6	Mi trabajo me permite por lo general poner en práctica mis talentos y habilidades.	4	3	3	3	4	3	6	1.00	3.33
7	A menudo me considero una persona exitosa en mi trabajo.	3	3	4	3	4	4	6	1.00	3.50
8	Mis logros casi siempre me proporcionan una importante sensación de respeto hacia mi persona.	2	4	3	3	3	3	5	0.83	3.00
9	La valoración que tengo de mí mismo casi siempre es más importante que la de cualquier otra persona.	3	2	4	4	3	3	5	0.83	3.17
10	Por lo general me siento feliz de ser parte de esta organización.	4	4	4	3	3	3	6	1.00	3.50
11	Considero que por lo general intento dar lo mejor de mí mismo ante situaciones desafiantes.	4	4	4	3	4	4	6	1.00	3.83
12	Soy una persona que casi siempre considero que mis éxitos pasados me dan la confianza para afrontar nuevos retos.	3	3	2	3	3	3	5	0.83	2.83

13	En mi vida personal a menudo me siento orgulloso de mis logros obtenidos.	3	4	4	3	4	3	6	1.00	3.50

Anexo 5. Alpha de Cronbach mostradas de manera individual (Programa SPSS).

Variable "Y" dependiente: Adaptación al teletrabajo

Al realizar el análisis de fiabilidad del constructo Adaptación al teletrabajo nos arroja los siguientes resultados:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.861	.874	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	48.73	36.483	.721	.645	.838
P2	49.43	36.490	.438	.488	.862
P3	48.84	39.375	.416	.379	.857
P4	49.12	33.666	.711	.688	.836
P5	48.88	38.786	.517	.457	.851
P6	48.67	38.307	.627	.659	.846
P7	48.78	36.453	.698	.713	.839
P8	48.61	39.283	.656	.788	.847
P9	48.61	39.843	.397	.524	.858
P10	48.76	37.904	.497	.568	.853
P11	49.18	37.508	.439	.326	.859
P12	48.63	39.398	.593	.781	.849

Al calcular el Alpha de Cronbach de la variable dependiente adaptación al teletrabajo no fue necesario remover ningún ítem ya que el Alpha de Cronbach no sufría cambios y el índice que arrojo fue aceptable 0.874 dentro de los parámetros

Variable independiente X1: Resiliencia

Al realizar el análisis de fiabilidad del constructo resiliencia nos arroja los siguientes resultados:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.869	.874	6

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P13	21.67	8.427	.699	.648	.842
P14	22.20	7.721	.740	.617	.837
P15	21.69	9.660	.611	.545	.857
P16	21.67	8.787	.774	.648	.830
P17	21.86	8.441	.687	.523	.845
P18	21.41	10.367	.568	.362	.866

Al calcular el Alpha de Cronbach de la variable independiente Resiliencia no fue necesario remover ningún ítem ya que el Alpha de Cronbach no sufría cambios y el índice que arrojo fue aceptable 0.874.

Variable independiente X2: Tecnoestrés

Al realizar el análisis de fiabilidad del constructo tecnoestrés nos arroja los siguientes resultados:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.699	.686	8

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P19	20.53	22.054	.494	.600	.645
P20	20.47	21.534	.517	.613	.638
P21	21.37	22.918	.530	.593	.642
P22	20.98	22.020	.345	.502	.687
P23	20.71	21.372	.490	.403	.644
P24	18.67	28.467	.038	.370	.723
P25	19.06	25.376	.275	.550	.692
P26	19.63	23.678	.395	.574	.669

En el caso del análisis de fiabilidad de la variable independiente X2: tecnoestrés, arroja inicialmente un Alpha de Cronbach de 0.686 lo cual dentro de los parámetros establecidos no es muy aceptable, sin embargo, el análisis nos sugiere eliminar el ítem 24 para subir el Alpha de Cronbach, por lo que al proceder a eliminar dicho ítem y repetir el análisis, el Alpha de Cronbach sube a 0.725 lo cual se encuentra dentro de los parámetros aceptables.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.723	.725	7

Variable independiente X3: Bienestar Trabajo – Familia

Al realizar el análisis de fiabilidad del constructo Bienestar Trabajo - Familia nos arroja los siguientes resultados.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.836	.843	8

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P27	26.73	28.883	.739	.732	.798
P28	26.59	29.287	.709	.766	.802
P29	27.20	27.801	.612	.406	.811
P30	27.04	26.918	.684	.526	.800
P31	26.80	31.721	.427	.228	.833
P32	26.69	30.580	.397	.255	.841
P33	26.69	28.300	.728	.635	.797
P34	27.08	32.314	.321	.214	.847

Al calcular el Alpha de Cronbach de la variable independiente bienestar trabajo – familia no fue necesario remover ningún ítem ya que el Alpha de Cronbach no sufría cambios y el índice que arrojo fue aceptable 0.843.

Variable independiente X4: Trabajo en equipos virtuales

Al realizar el análisis de fiabilidad del constructo trabajo en equipos virtuales nos arroja los siguientes resultados:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.875	.886	7

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P35	26.82	10.988	.648	.465	.858
P36	26.82	10.708	.720	.613	.849
P37	26.90	10.850	.472	.305	.888
P38	26.76	10.984	.691	.609	.853
P39	26.84	10.775	.703	.714	.851
P40	26.76	10.944	.803	.790	.843
P41	26.96	10.038	.671	.565	.856

Al calcular el Alpha de Cronbach de la variable independiente trabajo en equipos virtuales no fue necesario remover ningún ítem ya que el Alpha de Cronbach no sufría cambios y el índice que arrojo fue aceptable 0.886.

Variable independiente X5: Motivación

Al realizar el análisis de fiabilidad del constructo motivación nos arroja los siguientes resultados:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.883	.890	13

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P42	50.88	41.986	.578	.774	.874
P43	51.98	38.620	.526	.609	.880
P44	50.98	41.900	.513	.554	.877
P45	51.57	39.410	.531	.675	.878
P46	51.04	39.438	.666	.712	.869
P47	51.06	41.016	.573	.599	.874
P48	51.16	40.495	.710	.595	.868
P49	51.18	40.948	.665	.665	.870
P50	51.14	42.841	.366	.465	.884
P51	51.24	38.184	.733	.607	.864
P52	50.82	41.988	.616	.682	.873
P53	51.00	41.120	.576	.681	.874
P54	50.90	43.210	.485	.732	.878

Al calcular el Alpha de Cronbach de la variable independiente motivación no fue necesario remover ningún ítem ya que el Alpha de Cronbach no sufría cambios y el índice que arrojo fue aceptable 0.890.

ANEXO 6. ANALISIS FACTORIAL, CARGAS DE COMPONENTES FINALES, KMO Y ALPHA DE CRONBACH.

Variable	Alpha		Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4	Componente final	% acumulado > 50%	KMO> 0.5~1	Chi > 0	Sig < 0.05	AC>0.7-<0.95
Y=AT	0.835	AT12	0.879	0.039	0.107	0.153	0.856	55.587	0.778	166.496	0.000	0.730
		AT8	0.763	0.105	0.208	0.165	0.821					
		AT7	0.755	0.171	0.228	0.217	0.777					
		AT3	0.645	0.435	0.058	-0.151	0.750					
		AT2	0.087	0.867	0.073	0.069	0.455					
		AT1	0.370	0.658	0.142	0.371	0.868	75.355	0.5	29.279	0	0.641
		AT4	0.182	0.519	0.326	0.339	0.868					
		AT6	0.089	0.353	0.787	0.138	0.835	60.977	0.64	48.554	0	0.678
		AT9	0.142	-0.125	0.692	0.326	0.763					
		AT5	0.399	0.205	0.673	-0.072	0.742					
		AT10	0.195	0.140	0.043	0.845	0.834	69.625	0.5	16.479	0.9	0.543
		AT11	0.044	0.134	0.199	0.689	0.834					
X1=RES	0.842	RES13	0.759				0.759	57.693	0.824	242.586	0	0.842
		RES14	0.719				0.719					
		RES15	0.773				0.773					
		RES16	0.844				0.844					
		RES17	0.773				0.773					
		RES18	0.680				0.680					

Variable	Alpha		Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4	Componente	% acumulado > 50%	KMO> 0.5~1	Chi > 0	Sig < 0.05	AC>0.7-<0.95
X2=TEC	0.749	TEC19	0.742	0.136			0.773	54.926	0.71	168.121	0	0.776
		TEC20	0.826	0.114			0.834					
		TEC21	0.830	-0.074			0.809					
		TEC22	0.626	0.065			0.611					
		TEC23	0.627	0.311			0.653					
		TEC 24	-0.065	0.745			0.713	64.441	0.591	44.785	0	0.749
		TEC25	0.049	0.870			0.889					
		TEC26	0.278	0.755			0.797					
X3=BTF	0.822	BTF28	0.928	.052			0.905	67.556	0.825	285.682	0	0.868
		BTF27	0.895	.130			0.895					
		BTF30	0.757	.193			0.787					
		BTF33	0.736	.317			0.794					
		BTF29	0.634	.344			0.713					
		BTF34	.054	0.774			0.720	50.012	0.608	16.803	0.01	0.499
		BTF32	.167	0.686			0.718					
		BTF31	.259	0.574			0.683					

Variable	Alpha		Comp.1	Comp.2	Comp.3	Comp. 4	Componente final	% acumulado > 50%	KMO> 0.5~1	Chi > 0	Sig < 0.05	AC>0.7-<0.95
		TEV35	0.594				0.594					
		TEV36	0.756				0.756					
		TEV37	0.554				0.554					
X4=TEV	0.828	TEV38	0.692				0.692	52.295	0.796	306.599	0	0.828
		TEV39	0.847				0.847					
		TEV40	0.870				0.870					
		TEV41	0.691				0.691					
		MOT49	0.707	0.341	0.200	0.186	0.836					
		MOT52	0.659	0.068	0.471	0.032	0.754	65.409	0.792	141.39	0	0.817
		MOT53	0.632	0.081	0.139	0.476	0.773					
		MOT54	0.871	0.190	-0.012	0.172	0.867					
		MOT43	0.002	0.629	0.234	0.364	0.696					
		MOT45	0.042	0.864	0.074	0.215	0.822					
X5=MOT	0.871	MOT47	0.381	0.749	0.098	-0.086	0.781	59.072	0.78	182.052	0	0.813
		MOT48	0.457	0.659	0.246	0.014	0.803					
		MOT51	0.365	0.444	0.380	0.300	0.735					
		MOT42	0.136	0.129	0.867	0.001	0.887	78.76	0.5	39.573	0	0.726
		MOT46	0.137	0.237	0.779	0.216	0.887					
		MOT44	0.342	0.095	0.221	0.565	0.809	65.51	0.5	9.866	0.002	0.467
		MOT50	0.099	0.156	-0.001	0.815	0.809					

Matriz de correlaciones resultados finales

Correlaciones

		Y_12_8_7_3_2	X1_RES_13_14_15_16_17_18	X3_28_27_30_33_29
Correlación de Pearson	Y_12_8_7_3_2	1.000	.555	.248
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	.555	1.000	.371
	X3_28_27_30_33_29	.248	.371	1.000
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	.478	.517	.249
	X5_MOT2_43_45_47_48_51	.466	.534	.359
	X2_TEC_24_25_26	.254	.121	-.135
Sig. (unilateral)	Y_12_8_7_3_2	.	.000	.006
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	.000	.	.000
	X3_28_27_30_33_29	.006	.000	.
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	.000	.000	.006
	X5_MOT2_43_45_47_48_51	.000	.000	.000
	X2_TEC_24_25_26	.005	.113	.090
N	Y_12_8_7_3_2	101	101	101
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	101	101	101
	X3_28_27_30_33_29	101	101	101
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	101	101	101
	X5_MOT2_43_45_47_48_51	101	101	101
	X2_TEC_24_25_26	101	101	101

Correlaciones

		X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	X5_MOT2_43_45_47_48_51	X2_TEC_24_25_26
Correlación de Pearson	Y_12_8_7_3_2	.478	.466	.254
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	.517	.534	.121
	X3_28_27_30_33_29	.249	.359	-.135
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	1.000	.398	.138
	X5_MOT2_43_45_47_48_51	.398	1.000	.159
	X2_TEC_24_25_26	.138	.159	1.000
Sig. (unilateral)	Y_12_8_7_3_2	.000	.000	.005
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	.000	.000	.113
	X3_28_27_30_33_29	.006	.000	.090
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	.	.000	.084
	X5_MOT2_43_45_47_48_51	.000	.	.056
	X2_TEC_24_25_26	.084	.056	.
N	Y_12_8_7_3_2	101	101	101
	X1_RES_13_14_15_16_17_18	101	101	101
	X3_28_27_30_33_29	101	101	101
	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41	101	101	101
	X5_MOT2_43_45_47_48_51	101	101	101
	X2_TEC_24_25_26	101	101	101

Diagnóstico de colinealidad

Diagnósticos de colinealidad

Modelo	Dimensión	Autovalores	Índice de condición	Proporciones de la varianza		
				(Constante)	X1_RES_13_14_15_16_17_18	X4_TEV_35_36_37_38_39_40_41
1	1	1.000	1.000	1.00	.00	
	2	1.000	1.000	.00	1.00	
2	1	1.517	1.000	.00	.24	.24
	2	1.000	1.232	1.00	.00	.00
	3	.483	1.772	.00	.76	.76
3	1	1.576	1.000	.00	.21	.21
	2	1.000	1.255	1.00	.00	.00
	3	.942	1.294	.00	.04	.03
	4	.483	1.807	.00	.75	.76