



La complejidad del Tecnoestrés y Asertividad en profesionales de Perú 2023

Jacqueline Roxana Romero Reyna, Guido Flores Marín,
Francisco Alejandro Espinoza Polo

Fecha de recepción: 11 de marzo, 2023

Fecha de aprobación: 15 de junio, 2023

Fecha de publicación: 3 de julio, 2023

Como citar: Romero Reyna, J., Flores Marín, G. & Espinoza Polo, F. (2023). La complejidad del Tecnoestrés y Asertividad en profesionales de Perú 2023. *UCV HACER*, 12, 9-18. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v12n3a1>

Declaración de conflicto de interés: Declaran no tener.

Fuente de financiamiento: N/A

Autor de correspondencia: Jacqueline Roxana Romero Reyna

Derechos de reproducción: Este es un artículo en acceso abierto distribuido bajo la licencia CC



La complejidad del Tecnoestrés y Asertividad en profesionales de Perú 2023

The complexity of Technostress and assertiveness in professionals Peru 2023

Romero Reyna, Jacqueline Roxana¹
Flores Marín, Guido²
Espinoza Polo, Francisco Alejandro³

Resumen

La presente investigación busco determinar la relación entre la complejidad del Tecnoestrés y asertividad en profesionales de Perú -2023, y de ese modo entender cómo el trabajo con uso de la tecnología genera tecnoestrés y ésta puede afectar en la comunicación asertiva de los empleados provocando dificultades interpersonales, laborales y familiares. Se evaluó de forma voluntaria y anónima; se tomó una muestra de 92 profesionales de diferentes carreras que oscilan entre las edades de 25 a 60 años, pertenecientes a la región la Libertad y a Huancavelica. Se utilizó el test de asertividad y un cuestionario para recabar información sobre el tecnoestrés. El diseño de esta investigación es cuantitativo correlacional. De acuerdo a los resultados se establece que existe relación negativa moderada; por ende, se rechaza la hipótesis nula aceptando hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre el tecnoestrés y la asertividad con un valor de valor de “rho” = -0,437 (p=0,000<0.05).

Palabras clave: Tecnoestrés, asertividad, TIC, profesionales

Abstract

The present investigation seeks to determine the relationship between the complexity of Technostress and assertiveness in professionals in Peru -2023, and thus understand how work with the use of technology generates technostress and this can affect the assertive communication of employees, causing interpersonal difficulties, work and family. It was evaluated voluntarily and anonymously; A sample of 92 professionals from different careers ranging from 25 to 60 years of age belonging to the La Libertad and Huancavelica region was taken. The assertiveness test and a questionnaire were used to collect information on techno-stress. The design of this research is quantitative correlational. According to the results, it is established that there is a moderate negative relationship; therefore, the null hypothesis is rejected, accepting the alternate hypothesis. It is concluded that there is a relationship between techno-stress and assertiveness with a value of “rho” = -0.437 (p=0.000<0.05).

Keywords: Technostress, assertiveness, ICT, professionals

¹ Universidad César Vallejo (Perú). correo. rjromeror@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0881-4303>

² Universidad Nacional de Huancavelica. correo. guido.flores@unh.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0213-8225>

³ Universidad Católica Benedicto XVI. correo. f.espinoza@uct.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5207-8200>

INTRODUCCIÓN

Estrés deriva del griego *Stringere*, que tiene como significado provocar tensión. Barradas (2018), refiere que el estrés es un fenómeno en la sociedad moderna que implica una mala adecuación entre las capacidades personales y las demandas, genera insatisfacción y sentimientos de estrés. Durante la pandemia incrementó el uso de las TIC que son herramientas que pueden usarse con distintos fines (positivos o negativos), y de distintas maneras, más o menos adaptativas.” (Coppari, 2018). Hoy vivimos en el mundo de la tecnología, nuestra información laboral, familiar e incluso personal se han guardado en las nubes o aplicativos de diversas formas, si bien estar expuesto a las tables, computadoras, celulares aparentemente no genera algún problema o estrés, esto no es así pues al estar expuesto nuestro cerebro está trabajando y llega a tal punto de generar malestar como dolores de cabeza, ojos, espalda e incluso el cansancio mental y sueño, Golu (2021) refiere que con el uso de plataformas y programas de video se ha producido un cansancio generalizado, que los especialistas han denominado fatiga tecnológica. Por tanto podríamos decir que el “tecnoestrés” según Brod en 1984, es una enfermedad de adaptación, causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas herramientas y tecnologías de manera saludable, lo relaciona con los efectos psicosociales negativos del uso de las tecnologías” (Coppari 2018). Uno de los problemas que puede generar el tecnoestrés son las barreras de comunicación humana tanto verbal como no verbal (malos entendidos, gritos, etc.); por otro lado las afectaciones psicológicas en la persona pueden ser graves a tal punto de afectar la salud mental de los que trabajan y que según Vidotti et al. (2019), interfiere en la relación de satisfacción y placer que el individuo tiene con el trabajo y con la calidad de vida. Cannizzaro et al. (2019), el ámbito laboral profesional, existen riesgos psicosociales y ambientales no específicos que pueden determinar diferentes trastornos orgánicos y de conducta. El síndrome de tecnoestrés se expresa por la mala desconexión digital

en la vida laboral (Rodríguez, 2020). El tecnoestrés se puede generar en los trabajadores tecno adicción, tecno fatiga y tecno ansiedad, lo que podría afectar su salud mental.

En diferentes estudios se puede evidenciar, “presencia del tecnoestrés en docentes universitarios y diferencias por sexo en la sobrecarga tecnológica y la tecno-invasión” (Rodríguez et al., 2021). Así también Sánchez et al. (2020) “defienden la idea de que los trabajadores públicos de mayor edad son más propensos al estrés relacionado con la tecnología en el trabajo”. Por otro lado, hay mayor prevalencia de Tecno-estresores en los docentes. (Pinillos, 2021), quienes tienen que adaptarse a las TICs, ante ello, Páez (2020). refiere que las TIC’s aportan a la sociedad conocimiento facilitan el desarrollo de nuevas formas de organizarse, comunicarse, enseñar y aprender y con ello la transformación y evolución de la sociedad.

Por otra parte, Coppari (2018), manifiesta que ya por los años 90 , los psicólogos Weil y Rosen en 1997 ya habían explicado el “impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, comportamientos o la fisiología que causa directa o indirectamente la tecnología”, ante ello es necesario indicar entonces que se convierte en un riesgo psicosocial y perjudicial para la salud y afecta la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales, personales y familiares, lo que puede conllevar a conflictos e incluso caer en la violencia, por ello buscar estrategias de múltiples técnicas de afrontamiento para hacer frente al estrés puede ayudar (Ferreira, 2021), por otro lado los altos niveles de competencias digitales permitirá adoptar con facilidad las estrategias en el trabajo remoto (Yauri, 2022); y contar con las condiciones óptimas de trabajo, en cuanto a recursos tecnológicos también ayudará a reducir el riesgo (Rodríguez y Yepes, 2020).

Se piensa que la comunicación es solo verbal y esto no es así, también es, no verbal (al mirarnos, al escuchar, etc), por ello es importante tener en cuenta como nos comunicamos para ser asertivos y

eso puede ayudarnos a manejar el estrés. Entonces surge la palabra asertividad que implica expresar, pensamientos y sentimientos con sinceridad y respeto. Para Shelton y Burton (2004) actuar con asertividad permite : mejorar la autoestima , obtener confianza, defender derechos cuando sea necesario, negociar, responsabilizarse de la calidad de las relaciones existentes con los demás, por otro lado tener una comunicación agresiva o pasiva llevara a experiencias negativas en la relaciones con los demás; la incapacidad para responder adecuadamente puede crear resentimiento, ansiedad y otra clase de emociones negativas (Shelton y Burton, 2004). Ante ello surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre la complejidad del tecnoestrés y asertividad en profesionales de Perú?

Por otro lado, esta investigación servirá para identificar las consecuencias que genera el tecnoestrés y cómo afecta en la comunicación humana, y en base a ello buscar estrategias que mejoren la calidad de vida de los profesionales en el campo laboral y familiar, así como también ayudara a profundizar en el estudio de las variables.

Finalmente, Vincensini (2023), refiere, para evitar la aparición de problemas de salud mental en los empleados, las empresas pueden ofrecer horarios flexibles y suficiente desconexión del trabajo, fomentar

una vida saludable, actuar cuando un trabajador esté sometido a carga de trabajo excesiva, ofrecer talleres de gestión del estrés, resiliencia y comunicación a directivos, empleados y promover la conciliación de la vida laboral y personal.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo cuantitativo no experimental, correlacional, la muestra estuvo constituida por 92 profesionales de la Región La Libertad y Huancavelica, y las edades oscilan entre 20 a 40 años (28 evaluados) 41 a 50 años (38 evaluados) y de 51 años a más (26 evaluados). Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y los datos se recolectaron mediante cuestionarios para medir el nivel de tecnoestrés y cuestionario de asertividad. Los resultados fueron procesados con SSPSS.

Procedimiento

Para la aplicación de los instrumentos se solicitó permiso para enviar los formularios elaborados a través de Google Forms a los grupos de trabajo en Whatsapp de diferentes carreras profesionales.

RESULTADOS

Tabla 1.

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p”

			Tecnoestres (Agrupada)	Asertividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Tecnoestres (Agrupada)	Coefficiente de correlación		-.437**
		Sig. (bilateral)	0.96	0.000
		N	92	92
	Asertividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	-.437**	1.000
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: base de datos

Decisión: Teniendo en cuenta que valor de “rho” =-0,437 ($p=0,000<0.05$) y en base a la tabla de decisión se establece que existe relación negativa moderada; por ende, se rechaza la hipótesis nula aceptando hipótesis alterna.

Tabla 2.

Relación entre el tecnoestrés y asertividad.

		Asertividad								Total	%
		Dificultad para ser asertivo		Ligereamente asertivo		Normalmente asertivo		Asertivo de forma constante			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Tecnoestres	Bajo	0	0.0	1	1.1	6	6.5	11	12.0	18	19.6
	Medio	1	1.1	5	5.4	49	53.3	7	7.6	62	67.4
	Alto	0	0.0	6	6.5	4	4.3	2	2.2	12	13.0
Total		1	1.1	12	13.0	59	64.1	20	21.7	92	100.0

Tabla 3.

Medir la tecnoansiedad y asertividad.

		Asertividad								Total	%
		Dificultad para ser asertivo		Ligereamente asertivo		Normalmente asertivo		Asertivo de forma constante			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Tecnoansiedad	Bajo	0	0.0	2	2.2	21	22.8	9	9.8	32	34.8
	Medio	1	1.1	8	8.7	35	38.0	10	10.9	54	58.7
	Alto	0	0.0	2	2.2	3	3.3	1	1.1	6	6.5
Total		1	1.1	12	13.0	59	64.1	20	21.7	92	100.0

La mayor frecuencia respecto a las variables es del 38 % de la población evaluada que presenta tecnoansiedad media y son normalmente asertivos.

Tabla 4.*Medir la tecnoansiedad y asertividad.*

		Asertividad								Total	%
		Dificultad para ser asertivo		Ligereamente asertivo		Normalmente asertivo		Asertivo de forma constante			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Tecnoansiedad	Bajo	0	0.0	2	2.2	14	15.2	11	12.0	27	29.3
	Medio	1	1.1	4	4.3	39	42.4	7	7.6	51	55.4
	Alto	0	0.0	6	6.5	6	6.5	2	2.2	14	15.2
Total		1	1.1	12	13.0	59	64.1	20	21.7	92	100.0

La mayor frecuencia respecto a las variables es del 42.4 % de la población evaluada que presenta tecno fatiga media y son normalmente asertivos.

Tabla 5.*Medir la tecno adicción y asertividad.*

		Asertividad								Total	%
		Dificultad para ser asertivo		Ligereamente asertivo		Normalmente asertivo		Asertivo de forma constante			
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Tecnoadicción	Bajo	0	0.0	0	0.0	9	9.8	7	7.6	16	17.4
	Medio	1	1.1	10	10.9	42	45.7	12	13.0	65	70.7
	Alto	0	0.0	2	2.2	8	8.7	1	1.1	11	12.0
Total		1	1.1	12	13.0	59	64.1	20	21.7	92	100.0

La mayor frecuencia respecto a las variables es del 45.7 % de la población evaluada que presenta tecnoadicción media y son normalmente asertivos.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue Determinar la relación entre la complejidad del tecnoestrés y asertividad en profesionales de Perú. Teniendo en cuenta que valor de “rho” =-0,437 ($p=0,000<0.05$) establece que existe relación negativa moderada; por ende, se rechaza la hipótesis nula aceptando hipótesis alterna de la investigación, donde se refiere que existe relación entre el tecnoestrés y asertividad. Estos resultados son corroborados por Octavio (2020), quien indica que la comunicación asertiva fortalece las relaciones interpersonales reduciendo el estrés. Además, Coppari (2018) manifiesta que ya en los 90 los psicólogos Weil y Rosen explicaban el “impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, comportamientos o la fisiología que causa directa o indirectamente la tecnología”. Así también Machorro (2020) indica que “la postmodernidad cuenta con un respaldo tecnológico importante y decisivo, que influye directamente en la comunicación entre las personas”.

Por otro lado Ascue et al. (2021) encontraron que más del 50% de los trabajadores evaluados presentan tecnoestrés; así mismo, Domínguez et al. (2021) en su investigación demuestra la presencia de “sobrecarga tecnológica, intensidad de trabajo diario, tecno-invasión y consecuencias socioemocionales de trabajar fuera del horario laboral como algunos de los creadores de tecnoestrés... El tecnoestrés encontrado en la muestra apunta a la necesidad de más estudios sobre el fenómeno durante y después de la pandemia”. Además, Cañas y Hernández (2019) indican en su investigación que los profesores son asertivos al comunicarse. Sin embargo, encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto al nivel de formación, los años de experiencia; así como al número de hijos. Y concluyen que es necesario reforzar y mejorar algunas características de la comunicación. En tal sentido y de acuerdo a las nuevas formas de empleo tecnológicos, el tecnoestrés podría afectar la comunicación asertiva y generar dificultades en la interacción con otros. Bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados

confirmamos que mientras menos tecnoestrés, será mejor la comunicación asertiva en forma constante y probablemente se procede bien en la mayor parte de las situaciones.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión tecno ansiedad, se obtuvo que la frecuencia es de 58.7% en nivel medio. Ante estos resultados Cuenca y Valdez (2022) encontraron tecno ansiedad en un 34% de su muestra. En tal sentido la ansiedad podría generar problemas de salud mental e incluso mal desempeño laboral. Por otro lado, el 38% de la muestra evaluada es normalmente asertivo lo que implica que en algunas situaciones tiende a serlo de forma natural, pero quizá necesite desarrollar capacidades adicionales.

En cuanto a la dimensión Tecnofatiga se obtuvo una frecuencia de 55.4% en nivel medio y que el 42.4% de la muestra evaluada es normalmente asertiva. Ante estos resultados Cuenca y Valdez (2022) encontraron en su investigación tecno fatiga en un 43% de su muestra y de acuerdo a Gómez (2021) La tecno fatiga se caracteriza por sentimiento de cansancio físico y mental, que conllevaría a dificultades para asimilar nueva información. En tal sentido se podría indicar que la tecno fatiga es un riesgo para la salud física y mental. Asimismo, Carrión et al. (2022), indican la fatiga laboral y la ansiedad son factores influyentes en la presencia de tecnoestrés docente.

En cuanto a tecno adicción se encontró que el 70.7% presenta un nivel medio, estos resultados se coinciden con Villavicencio, Ibarra y Calleja (2020) quienes encontraron en su investigación diferencias significativas en tecno adicción por estado civil ($U = 76121.50$, $p=.012$) y ocupación [$\chi^2(2) = 4.698$, $p =.008$] Y concluyen que las personas con nivel de escolaridad, los directivos y los empresarios independientes, presentan mayor tecnoansiedad, tecno fatiga y tecnoadicción. Ante esto Gomes (2021) explica que la tecno adicción es la compulsión incontrolable

por utilizar la tecnología, que termina por volverlos dependientes y afectando sus vidas; además se puede observar que el 45.7% se muestra normalmente asertivo lo que implica que en algunas situaciones se necesite desarrollar capacidades adicionales.

CONCLUSIONES

La relación entre la tecnoestrés y asertividad es negativa moderada, lo que podría significar que si los valores de una variable incrementan los valores de la otra variable descienden.

El tecno estrés está presente en la actividad laboral de los profesionales que hacen uso de la tecnología en su vida laboral y puede generar fatiga, ansiedad o incluso adicción.

Que la asertividad puede verse afectada por el tecnoestrés, y provocar mala comunicación en casa, en el trabajo o en la sociedad.

El mayor porcentaje de los evaluados presenta tecnoadicción, esto podría significar posteriormente problemas para comunicarse de forma asertiva.

Para evitar la aparición de tecnoestrés en los empleados, las empresas deben ofrecer condiciones óptimas de trabajo, respetando la jornada laboral para evitar la sobrecarga laboral dentro y fuera del centro de trabajo.

Finalmente se puede concluir que es necesario ahondar en el estudio de las variables investigadas.

Contribución de los autores:

Autor 1: Elementos teóricos, análisis, metodología, recursos, escritura inicial y final.

Autor 2: Curación de datos, análisis, metodología, validación y escritura final.

Autor 3: Elementos teóricos, análisis, recursos, escritura inicial.

REFERENCIAS

Ascue, E., Iberico, L. y Torres, A. (2021). *Tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores que realizan teletrabajo en instituciones adventistas*. Alicia. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_67594cb13976dea8cb26abdbd95ef933

Barradas, M. (2018). *Estrés y burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio. https://books.google.com.pe/books?id=rOBiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=burnout+y+estres+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=burnout%20y%20estres%20laboral&f=false

Cannizzaro, E., Ramaci, T., Plescia, F. (2019). Work-related stress, pathophysiological mechanisms and influence of environmental genetic factors. *Journal IJERPH*, 16(20), 1-10 <https://doi.org/10.3390/ijerph16204031>

Cañas, D. y Hernandez, J. (2019) Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Revista Praxis y Saber*, 10(24), 143-165. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592019000300143

Carrión, N., Castelo, W., Guerrero, J., Crillo, L. y Jaramillo, M. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19, Ecuador. *Revista Información Científica*. 101(2), 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1028-99332022000200006

Coppari, N. (2018). *Tecnoestrés, entre lo deífico y lo Demónico: Las TICs y su Impacto en los Jóvenes*. Prociencia-CONACYT. https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/upload_editores/u294/TECNOESTRES.pdf

Cuenca, L. M. & Valdez, Y. F. (2022). Tecnoestres en docentes universitarios en tiempo de pandemia. *Academic Disclosure*, 4(2), 47-64. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/2633>

- Domínguez, L., Rodríguez, D. Totolhua, B. y Rojas, J. (2021). Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-21. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800043&script=sci_arttext
- Ferreira, K. (2021). *O Stress docente relacionado ao ensino remoto no contexto da pandemia do Covid-19 em Marabá-Pa*. https://faced.unifesspa.edu.br/imagens/TCC/2021/KAUANNA_PETRA.pdf
- Golu, F. (2021). Tech Fatigue - A new pandemic. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*. 12(2), 85–87. <https://studiadoctoralia.ro/index.php/sdpsych/article/view/129/109>
- Gómez, M. (2021). *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-Laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*. Aranzadi. <https://books.google.com.pe/books?id=kzc0EAAAQBAJ&pg=PT87&dq=tecnofatiga&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiMisbli-Z39AhUhppUCHaQfB7wQ6AF6BAGBEAI#v=onepage&q&f=false>
- Machorro, M. (2020). Postmodernidad, tecnología y comunicación humana. *Revista Medicina Genética*, 31(3), 565-575. <https://doi.org/10.36105/mye.2020v31n3.02>
- Octavio, J. (2020). *Comunicación Asertiva: ¡Exprésate sin miedo! 5 consejos para comunicarse*. https://books.google.com.pe/books?id=JuJtEAAAQBAJ&pg=PA7&dq=estres+y+asertividad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiKmJG1_Jj9AhWdLrkGHZ54AkA-4FBDoAXoECAYQAg#v=onepage&q&f=false
- Páez, C. (2020). *La influencia de las TIC`s en la sociedad actual*. <https://entorno-empresarial.com/la-influencia-de-las-tics-en-la-sociedad-actual/>
- Pinillos, P. (2021). *Tecnoestrés y teletrabajo*. RIU-LL-Repositorio institucional. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/22854>
- Rodríguez, D., Totolhua, B., Domínguez, L. Rojas, J., De La Rosa, B. (2021). Technostress: A descriptive analysis in university professors during the health contingency due to COVID-19. *Acta Académica*, 3(2), 225-237. <https://www.academica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/72>
- Rodríguez, P. y Yepes, Y. (2020). *Implicaciones del tecnoestrés en trabajadores: una revisión sistemática* [Trabajo de grado para obtención de grado en Psicología, Universidad de Santo Tomás – Bogotá]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/31995>
- Rodríguez, M. (2020). El Tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>
- Sánchez, M., Cebrian, B., Ferre, P., Navarro, M. y Plazuelo, N. (2020). Tecnoestrés y edad: Un estudio transversal en trabajadores públicos. *Cuadernos de Neuropsicología*, 14(2), 25-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7682392>
- Shelton, N., Burton, S. (2004). *Asertividad. Haga oír su voz sin gritar*. FC Editorial.
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R. y Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería global*, 18(3), 344- 376. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Villavicencio, E., Ibarra, D. G., & Calleja, N. (2020). Tecnoestrés en población mexicana y su relación con variables sociodemográficas y laborales. *Psicogente*, 23(44), 1–27. <https://doi.org/10.17081/psico.23.44.3473>

Vincensini, P. (15 de Febrero 2023). *Más allá del «¿estás bien?»*. *Salud mental en el trabajo*. <https://www.ioe-emp.org/es/noticia/detalles/blog-mas-alla-del-estas-bien-salud-mental-en-el-trabajo>

Yauri, C. (2022). *Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de educación primaria - Huarmey, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98079>