

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO
FACULTAD DE HUMANIDADES

RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE TRABAJO, LA PRESENCIA DE ESTRESORES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE OFICINA.

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

AUTORES:
DANNA ALIAGA
EDUARDO CHIPE

TUTORA:

ZULEIMA SANTALLA DE BANDERALI

MARZO, 2026

SAMBORONDÓN, ECUADOR

Resumen

La investigación se la ha realizado con el objetivo de Analizar la relación entre la modalidad de trabajo, la presencia de estresores laborales y los niveles de desempeño laboral en trabajadores de oficina. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, tipo correlacional, con una población de 191 oficinistas. Se utilizó dos instrumentos: el cuestionario *Workplace Stress Scale* y el cuestionario de Desempeño Individual Percibido de Koopmans (IWPQ). El primero tiene ocho ítems, donde los puntajes más altos indican una mayor presencia de estresores laborales dentro de su entorno laboral. El segundo incluye ítems que evalúan tres dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tarea, desempeño contextual, y conductas contraproductivas. El 37,2 % de los trabajadores labora en modalidad híbrida, con un 33,5% que labora en modalidad presencial y un 29,3% trabaja en modalidad virtual. No existe una relación significativa entre los estresores laborales y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.003; p = .966). Sin embargo, el aumento de los estresores laborales no se relaciona con un menor nivel de desempeño laboral, se ha evidenciado que al aumentarse los estresores laborales se presenta un menor desempeño de tareas y un menor desempeño contextual de los trabajadores. los trabajadores en modalidad presencial presentaron mayores niveles de estresores laborales (M = 18.64) en comparación con quienes trabajan en modalidad híbrida (M = 13.73) y virtual (M = 12.86). Como conclusión los estresores laborales no presentan una relación significativa con el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina.

Palabras clave: estresores laborales, desempeño laboral, teletrabajo, conductas contraproductivas, trabajadores de oficina.

Absract

This study was conducted to analyze the relationship between work arrangements, the presence of workplace stressors, and job performance levels among office workers. It employed a quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational design, with a sample of 191 office workers. Two instruments were used: the Workplace Stress Scale questionnaire and Koopmans' Individual Perceived Work Performance Questionnaire (IWPQ). The first has eight items, where higher scores indicate a greater presence of workplace stressors within the work environment. The second includes items that assess three dimensions of work performance: task performance, contextual performance, and counterproductive behaviors. 37.2% of workers are in a hybrid work arrangement, with 33.5% working in-person and 29.3% working remotely. There is no significant

relationship between work-related stressors and work performance (Spearman's Rho = 0.003; p = .966). However, an increase in workplace stressors is not associated with lower job performance; evidence shows that as workplace stressors increase, there is a decline in task performance and contextual performance among workers. In-person workers reported higher levels of work-related stressors (M = 18.64) compared to those working in a hybrid mode (M = 13.73) and a virtual mode (M = 12.86). In conclusion, work-related stressors do not show a significant relationship with perceived job performance among office workers.

Keywords: work-related stressors, job performance, telework, counterproductive behaviors, office workers

Introducción

A nivel mundial, se ha generado cambios dentro de las modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo y el trabajo híbrido (Quiroz-Rubiano, 2021). Que han sido implementadas sobre todo en el contexto de la pandemia y postpandemia por COVID-19 donde más de 560 millones de trabajadores en el mundo cumplieron sus labores desde su casa (Belaid et al., 2025).

La modalidad de trabajo es la forma como se realizan las actividades laborales dentro de una organización, para lo cual se establece una distribución de la jornada laboral, la ejecución de las tareas, la supervisión, entre otros aspectos definidos en el contrato laboral.

Estas nuevas modalidades de trabajo proporcionan una mayor autonomía en la gestión del tiempo de los trabajadores, puesto que, al reducirse los tiempos ocasionados por los desplazamientos laborales, se logra una mayor integración con la familia. Sin embargo, en algunos casos se tiene dificultad para desconectarse del entorno laboral, lo cual puede afectar la salud y el desempeño laboral de los trabajadores (Margheritti et al., 2024).

El trabajo presencial ha sido la modalidad laboral predominante, principalmente porque hay trabajos manuales que requieren la presencia de los trabajadores. Por lo que se "caracterizada por prestarse la actividad laboral en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa" (Real Academia Española, 2025). La mayoría del trabajo operativo o manual se realiza de forma presencial en las instalaciones de las empresas, existe una clara tendencia de parte de las empresas en preferir el trabajo presencial para las áreas administrativas (Barrero et al., 2021).

El teletrabajo o trabajo remoto es una modalidad laboral donde el trabajador desempeña sus actividades con el uso de herramientas tecnológicas, sin que sea necesario que se presente de forma física dentro de las instalaciones de la empresa (Buitrago, 2020).

Escalante et al. (2006) mencionan que el teletrabajo se realiza en un "lugar libremente elegido" por el trabajador "utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa" (p. 90). No existe un consenso sobre la distancia del lugar de trabajo que debe existir para que se considere teletrabajo. En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo (2020) emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 que establece el teletrabajo como el "desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios … sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (p. 2).

La modalidad híbrida de trabajo, o trabajo híbrido, se concibe como la combinación de trabajo en el espacio laboral y teletrabajo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2023). Se considera que el trabajo híbrido brinda un mayor control y flexibilidad en el trabajo (Ateeq, 2022), además de la diminución del costo por empleado.

Esta modalidad de trabajo se popularizó a partir de la pandemia y post pandemia por COVID-19. Produciendo un cambio fundamental en la forma en que se concibe el trabajo, al tenerse la combinación del trabajo presencial y del trabajo remoto (Vartiainen & Vanharanta, 2024). Por sus particularidades, el trabajo híbrido es más común en industrias de servicios que en las de manufactura (Grzegorczyk et al., 2021). De forma que estos pueden trabajar en un amplio rango de espacios como oficinas, espacios de trabajo en conjunto o coworking, clubes de oficina o desde casa, lo que brinda mayor control sobre el tiempo y la forma en la que realizan su trabajo.

Estresores Laborales

Los estresores laborales son factores que producen estrés laboral en un trabajador, asociados con las características psicosociales del trabajo (Baker & Karasek, 2000). Estos estresores pueden relacionarse con la organización, siendo que el trabajador tiene que lidiar con las altas demandas del puesto.

En este contexto, los estresores laborales se plantean como principales riesgos psicosociales en el entorno laboral que están presentes en todas las modalidades de trabajo, por lo que las organizaciones tienen un gran desafío para generar ambientes de trabajo que garanticen el bienestar de los trabajadores (Briceño et al., 2023). Se expone a los trabajadores a diferentes estresores laborales, entre ellos: la sobrecarga de trabajo, condiciones inadecuadas para el trabajo en el hogar, el aislamiento social, la ambigüedad de los roles en sus funciones, así como la dificultad que tendría el trabajador para establecer su tiempo laboral sin afectar su tiempo personal (Solís, 2017; Sandoval-Reyes et al., 2021).

Durán (2010) indica que “todo suceso, situación o persona que encontramos en nuestro medio externo puede ser un estresor” (p. 77). Por lo que identificar un estresor potencial depende de la capacidad que el individuo posea para lidiar con los diferentes sucesos en la vida laboral. Entre las experiencias negativas del estrés Peiró (2001) enumera: burnout, depresión, deterioro de la autoestima, falta de compromiso con el trabajo, tensión emocional, problemas de insomnio, presión arterial, alteraciones gastrointestinales, dolores en las articulaciones.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral se concibe como un constructo multidimensional, Gavrea et al., (2011) señalaron que “no existe una definición universalmente aceptada” (p. 287). Según Campbell (1990), citado en Bautista et al. (2020) el desempeño laboral son las acciones o conductas destacadas del colaborador que contribuyen al crecimiento de la organización mediante el cumplimiento de sus objetivos. De esta forma, el desempeño laboral está vinculado a un conjunto de características que son evidenciadas a través de la conducta observable.

Chiavenato (2019) establece que el desempeño laboral es el comportamiento del individuo en el puesto de trabajo encaminado a lograr los objetivos, el cual está influenciado por múltiples factores como, esfuerzo individual, capacidades, percepciones del rol y recompensas esperadas. Rotundo (2002) dividió el desempeño laboral en tres dimensiones: Desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contra productivas.

Desempeño de tarea. Acciones centrales que se realizan para producir bienes o servicios. Son las responsabilidades del puesto, se concretan en las tareas diarias y pueden evaluarse por medio de indicadores (Cavazos-Arroyo & Máynez-Guaderrama, 2023).

Desempeño Contextual. Son conductas que no están directamente vinculadas con las tareas del puesto, dependen del contexto en que se desarrolle el trabajo y sirven de apoyo al entorno organizacional, social y psicológico (Bhardwaj & Kalia, 2021).

Conductas Contra productivas. También llamadas contraproducentes, **s**on comportamientos que perjudican a la organización. Este tipo de conductas son indeseables. Algunas conductas pueden ser robo, ausentismo, acoso, entre otros (Spector et al., 2006).

Teorías explicativas de los estresores laborales

Hay modelos teóricos sobre los estresores laborales en las organizaciones, siendo el más influyente el modelo de demandas y recursos laborales (modelo JD-R), que fue propuesto por Demeroti et al. (2001). Se plantea que todos los puestos de trabajos tienen en sí factores de riesgo

que se encuentran asociados al estrés. El modelo JD-R explica que cuando existe un equilibrio entre las demandas y los recursos laborales se tiene un bienestar laboral, pero al existir un desequilibrio dentro del entorno laboral que se caracteriza por altas demandas laborales y limitados recursos (Galanakis & Tsitouri, 2022).

El modelo clasifica en dos grupos: demandas laborales y recursos laborales. Las demandas laborales tienen aspectos físicos, sociales, psicológicos u organizacionales que conllevan a un esfuerzo sostenido con relación a los costos fisiológicos o psicológicos, entre ellos la sobrecarga de trabajo, la presión temporal o los conflictos que se presentan en el rol. De otro lado, los recursos laborales son aquellos aspectos del entorno del trabajo que facilitan para alcanzar los objetivos propuestos, lo cual reduce el impacto de las demandas favoreciendo el desarrollo personal y profesional de los trabajadores (Bakker & Demerouti, 2007).

Otro modelo clásico sobre el estrés laboral es el modelo de demanda y control propuesto por Karasek (1979), que considera los estresores laborales son actividades que para el trabajador resultan en un alto nivel de demandas y un bajo nivel de control sobre la tarea, de forma que trabajos con demandas psicológicas altas, a la vez que control alto indican un trabajador activo, con una alta capacidad de respuesta, mientras que el bajo control la limita, generando estrés laboral (Baker & Karasek, 2000).

Mientras más alta sea la demanda y menor el control del trabajador, es mayor la probabilidad de que esto desencadene estrés afectando la salud (Oswaldo et al., 2012).

Hay cuatro tipos de situaciones que se pueden presentar en el entorno laboral. La primera tiene que ver con los trabajos de alta tensión, que presentan altas demandas y bajo control, lo cual trae como efecto niveles más altos de estrés y agotamiento. La segunda tiene que ver con trabajos activos, en donde se tienen demandas altas, pero se cuenta con un mayor nivel de control, lo cual favorece el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. La tercera tiene que ver con trabajos pasivos, donde se generan bajas demandas y bajo control, lo cual conlleva a la desmotivación de los trabajadores. Y la cuarta presenta los trabajos de baja tensión, donde se tiene bajas demandas y alto control, lo cual establece una relación con menores niveles de estrés laboral y un mayor nivel de bienestar psicológico en el trabajador (Schmidt & Diestel, 2011).

Evidencias empíricas

La revisión de estos antecedentes permite identificar tendencias de los resultados que se han reportado en la literatura científica, lo cual contribuye a fundamentar teóricamente el estudio

sobre las modalidades de trabajo, los estresores laborales y el desempeño laboral en contextos de organizaciones que han adoptado diversas modalidades de trabajo.

Relación entre Modalidad de trabajo y Estresores Laborales

La modalidad de trabajo tiene influencia en la percepción de los estresores laborales, puesto que establecen la forma de organización de las tareas, así mismo el nivel de interacción social de los trabajadores y el acceso a los recursos de la organización para realizar sus actividades. en las modalidades de teletrabajo y la modalidad híbrida se suele tener una mayor autonomía y flexibilidad, sin embargo, también se generan estresores que se asocian a la sobrecarga del trabajo, al aislamiento social y a la dificultad del trabajador para establecer límites entre el tiempo laboral y personal (Sandoval-Reyes et al, 2021).

Al adoptar modalidades como el teletrabajo de forma abrupta, sin capacitación previa puede incrementar la cantidad de estresores, especialmente en trabajadores con bajos niveles de conocimiento tecnológico, generando tecnoestrés, tal como encontraron Moirano et al. (2021) en su estudio con la participación de 164 trabajadores argentinos, que adoptaron la modalidad de teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19. Como resultados, se evidenció que los trabajadores se adaptaron a la modalidad de teletrabajo con un mayor desgaste a nivel psicológico y mental, experimentando manifestaciones físicas y emocionales que se relacionaron directamente con el estrés laboral.

Además, el entorno inadecuado para trabajar desde casa, donde muchas veces no existe condiciones de iluminación, temperatura o mobiliario inadecuado, así como la falta de apoyo de la organización para cumplir con las condiciones ergonómicas necesarias genera estresores propios de la modalidad (Vartiainen & Vanharanta, 2024).

A su vez, las jornadas laborales extendidas, sin respetar los periodos de descanso, y la necesidad de estar permanentemente en línea provoca dificultades entre la vida familiar y personal y las responsabilidades laborales (Grzegorczyk et al., 2021), impidiéndoles tener el tiempo de descanso necesario, especialmente cuando existe un inadecuado nivel de control organizacional, al tenerse la adopción de nuevas modalidades de trabajo (Párraga & Escobar, 2020).

Weinert et al. (2015) analizaron las características que presenta el teletrabajo y cómo se pueden generar estresores laborales asociados a esta modalidad laboral. Realizaron una evaluación sobre falta de información, autonomía y aislamiento, relacionados con aparición de estresores provocados por el teletrabajo. Estas características del teletrabajo influyen de forma significativa

en la percepción de los estresores laborales y puede provocar un incremento en el agotamiento y disminuir la intención de continuar trabajando bajo la modalidad.

Por su parte, Palma-Silva et al. (2021) analizaron el efecto de las características del teletrabajo y los factores estresantes que tienen relación con esta modalidad de trabajo, considerando el agotamiento y la satisfacción laboral, así como el rendimiento laboral. Los resultados mostraron que ciertos factores estresantes del teletrabajo, entre ellos la sobrecarga laboral y el conflicto entre el trabajo y su vida personal, tienen mayor relación con los niveles de agotamiento laboral, lo cual puede incidir en la satisfacción laboral y en el rendimiento de los trabajadores.

En el sector público noruego, Trevino & Christensen (2025) encontraron que trabajar desde casa, presenta niveles similares de distrés que los presentados por trabajadores de modalidad presencial, por otro lado, se evidenció que los niveles de estrés disminuían si se trabajaba de forma híbrida. Wontorczyk & Roznowski (2022) compararon las tres modalidades de trabajo encontraron que el mayor nivel de control en la modalidad híbrida puede atribuirse a su menor nivel de estresores y mayor satisfacción.

Relación entre Modalidad de trabajo y Desempeño Laboral:

En modalidades flexibles, como el teletrabajo y el trabajo híbrido, se contribuye a un mejor desempeño cuando los trabajadores perciben que tienen mayor autonomía, y reciben los recursos tecnológicos adecuados para realizar su trabajo, esto produce un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles que tiene el trabajador para realizar su actividad laboral. Es por ello que se considera que el desempeño laboral depende en gran medida de las demandas laborales que se producen en las diferentes modalidades de trabajo (Choudhury et al., 2021).

Toscano et al. (2025) analizó la relación que existe entre las modalidades de trabajo y el desempeño laboral. El trabajo en casa dentro de esquemas híbridos tiene relación con un favorable desempeño laboral diario, teniendo en cuenta variables mediadoras como la concentración y el compromiso.

Por su parte, Bloom et al. (2024) analizaron el impacto del trabajo híbrido en la productividad y desempeño laboral. Los trabajadores tuvieron asignación dentro de modalidad híbrida, donde podían trabajar desde sus casas dos días a la semana en un periodo de dos años. La implementación de esta modalidad no presentó efectos significativos sobre el desempeño laboral, lo cual evidenció que el trabajo híbrido no redujo la productividad de los empleados. La modalidad

híbrida tuvo una mayor asociación con niveles de satisfacción laboral y menor tasa de rotación de los trabajadores, lo cual sugiere que esta modalidad podría aportar importantes beneficios a la organización.

Decker et al. (2025) encontraron que ciertos aspectos del desempeño laboral varían dependiendo de las modalidades de trabajo, indicando que la modalidad híbrida ofrece los resultados más favorables en cuanto a desempeño sostenido; el teletrabajo aumenta el desempeño laboral, pero disminuye el desempeño sostenido debido a factores como el aislamiento; mientras que la modalidad presencial posee menores beneficios específicos.

Dentro de los aspectos negativos del teletrabajo se establece la dificultad en la conciliación entre la vida familiar y laboral, especialmente cuando se producen jornadas laborales extendidas y no se establecen espacios específicos para realizar el trabajo, reduciendo el tiempo personal y familiar (Ateeq, 2022); especialmente relevante en mujeres (Polo, 2022).

En ciertos casos, pueden existir problemas de evaluación y control de desempeño para teletrabajadores, lo cual puede generar dificultades al determinar su impacto (Escalante et al., 2006). Además, algunos trabajadores pueden sentirse discriminados en las evaluaciones o generar un menor compromiso o interés en actividades laborales (Polo, 2022).

En Ecuador, Vinueza-Cabezas et al. (2022) analizaron las condiciones laborales y el desempeño percibido de los trabajadores que optaron por modalidad de trabajo remoto e híbrido durante la pandemia. Los resultados evidenciaron que los trabajadores que optaron por la modalidad híbrida, podrían tener más de un empleo y mayores ingresos mensuales, pero presentaban una disminución en la productividad percibida, aumentaron las horas de trabajo diaria, y tuvieron una menor capacidad para la gestión del tiempo.

En Ecuador no existe evidencia de estudios empíricos con relación a la modalidad de trabajo, la presencia de estresores laborales y el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina, lo cual permite contribuir con información actualizada del contexto ecuatoriano con relación a las variables antes mencionadas. Se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la modalidad de trabajo, la presencia de estresores laborales y el desempeño percibido en trabajadores de oficina?

El objetivo general planteado es: Analizar la relación entre la modalidad de trabajo, la presencia de estresores laborales y los niveles de desempeño laboral en trabajadores de oficina. Los objetivos específicos son: 1) Identificar las modalidades de trabajo presentes en los

trabajadores de oficina. 2) Analizar la relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de oficina. 3) Analizar la relación entre la modalidad de trabajo y la presencia de estresores laborales en los trabajadores de oficina.

Las hipótesis que se han planteado son: Hipótesis 1: Existe relación significativa entre los estresores laborales y el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina. Hipótesis 2: A mayores niveles de estresores laborales se espera menores niveles de desempeño laboral percibido en los trabajadores. Hipótesis 3: Existen diferencias en los niveles de estresores laborales entre los trabajadores que laboran en las modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, e híbrida. Hipótesis 4: Existen diferencias en los niveles de desempeño laboral percibido entre los trabajadores que laboran en las modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, e híbrida.

La presente investigación se justifica ya que las investigaciones que existen pocos estudios previos que comparen las tres modalidades, por lo que se ha considerado la necesidad de profundizar en la relación entre las modalidades de trabajo, los estresores laborales y el desempeño laboral, con el fin de aportar evidencia empírica que pueda ser útil para el diseño de estrategias organizacionales, mejorar la calidad del entorno laboral y optimizar el rendimiento del talento humano. El estudio busca generar conocimientos relevantes y aplicables, particularmente en contextos donde las decisiones sobre qué modalidad de trabajo mantener se encuentran en constante cambio.

El estudio tiene relevancia social debido a que el estrés laboral se ha constituido en uno de los principales problemas de la salud ocupacional, lo cual afecta el bienestar psicológico de los trabajadores y, por ende, el desempeño laboral dentro de las organizaciones. Con la adopción de nuevas modalidades laborales se han generado dinámicas que pueden influenciar en la aparición de estresores laborales que afectan la salud pública y el bienestar social, impactando negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, aumentando los costos económicos derivados por el ausentismo o rotación laboral.

En el ámbito metodológico, la presente investigación se desarrolla mediante un análisis que permite la obtención de evidencia objetiva para hacer un análisis comparativo, lográndose establecer diferencias entre los estresores laborales y el desempeño laboral percibido en tres modalidades de trabajo. Por lo que los resultados pueden servir como referencia de evidencia empírica para futuras investigaciones que permitan profundizar el análisis de los factores psicosociales en el trabajo en contextos organizacionales específicos.

Método

El estudio se lo ha realizado bajo el enfoque cuantitativo donde se obtiene información cuantitativa sobre los estresores laborales y el desempeño laboral con el uso de escalas estandarizadas debidamente validadas empíricamente, los resultados se analizan estadísticamente para determinar la relación entre las variables y realizar la comparación con las diferentes modalidades de trabajo, que permitirá identificar asociaciones y diferencias entre los grupos de estudio, generando evidencia empírica sobre las variables estudiadas.

Muestra

La población de estudio se conformó con trabajadores de oficinas, bajo diferentes modalidades de trabajo. La muestra se determinó por los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión, constó de 191 trabajadores del área administrativa de varias empresas. El muestreo se lo ha realizado considerando el método no probabilístico bola de nieve, que permite a los participantes iniciales expandir el estudio a otros participantes por medio de la recomendación.

Las edades de los participantes se encuentran entre 19 y 60 años, con una media de 33 años, una moda de 32 y una desviación estándar de 9,49; 111 de los participantes fueron mujeres que corresponde al 58,1 % y 80 fueron hombres que corresponde al 41,9%.

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental, de corte transversal, puesto que los datos fueron recolectados en un tiempo y lugar determinado, sin que los investigadores puedan manipular los resultados de las variables, en tal sentido se observa y analiza las relaciones existentes entre las variables tal como se obtuvo la información de los participantes.

La investigación es de tipo correlacional, puesto que se pretende establecer si hay relación estadísticamente significativa entre las variables, sin que se establezca la causa – efecto. Se espera que exista correlación positiva, alta y estadísticamente significativa entre los estresores laborales y el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina.

Instrumentos

Para obtener información de los participantes se emplean instrumentos estandarizados que permiten hacer el análisis de la relación de las variables mediante pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales. Para medir la variable estresores laborales se ha utilizado el cuestionario *Workplace Stress Scale* y para medir la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Desempeño Individual Percibido de Koopmans (IWPQ).

Cuestionario de estresores laborales, Workplace Stress Scale (American Institute of Stress, The Marlin Company, 2011)

El cuestionario *Workplace Stress Scale,* desarrollado por el *American Institute of Stress* (Instituto Estadounidense de Estrés) está diseñado para identificar las circunstancias, factores organizacionales o condiciones laborales que consideran potencialmente estresantes en el entorno laboral.

El instrumento está compuesto por ocho ítems que se valoran mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, donde las opciones de respuesta se encuentran en el número 1 nunca, y en el número 5 muy a menudo. Cada uno de los ítems evalúan la frecuencia de los trabajadores con relación a su experiencia en determinadas situaciones laborales que se pueden constituir como estresores laborales.

La escala no fue concebida multidimensional, mediante sus ítems abordan diferentes aspectos relevantes del entorno laboral que se consideran como factores asociados al estrés, entre ellos se plantean la carga de trabajo, presión laboral, falta de control sobre las tareas, reconocimiento laboral y apoyo organizacional. Concordando con lo encontrado por Shazanna & Hamzah (2024) que reportaron un modelo unifactorial, mediante análisis factorial confirmatorio.

Se plantea la sumatoria de las respuestas de los ocho ítems, teniendo una puntuación total que oscila entre 8 y 40 puntos, donde los puntajes más altos indican una mayor presencia de estresores laborales dentro de su entorno laboral. Es de indicar que los ítems 6, 7 y 8 se puntúan de forma inversa debido a que se encuentran formulados en un sentido positivo.

El instrumento ha sido ampliamente utilizado en investigaciones en diferentes contextos culturales, Soltan et al. (2020) en Egipto obtuvieron un alfa de Cronbach de $\alpha = 0{,}80$; Getaneh et al. (2022) en Etiopía reportaron un alfa de Cronbach de $\alpha = 0{,}757$; Santos et al. (2025) con un alfa de Cronbach de $\alpha = 0{,}82$.

Se analizó la estructura interna del instrumento mediante un análisis factorial exploratorio (AFE), utilizando el método de extracción de mínimos cuadrados ordinarios y el método de rotación oblimin. Previamente se evaluó con un índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,842) con valores de adecuación muestral (MSA) que oscilaron entre 0,624 y 0,902, reflejando que existe una excelente adecuación muestral para el AFE. Asimismo, se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett que resultó significativa ($\chi^2 = 698.135$; $gl = 28$; $p < ,001$) lo cual permite evidenciar que se cumple con los supuestos del AFE.

Con la extracción factorial se identificó dos factores, que explicaron el 56,4% de la varianza total. El factor 1 presentó un autovalor de 3,047, explicó el 38,1% de la varianza, y agrupó los ítems 1, 2, 3, 4 y 5, asociados a condiciones estresantes relacionadas con la sobrecarga laboral y presión en el trabajo; mientras que el factor 2 presentó un autovalor de 1,468, explicó el 18,4% de la varianza, y agrupó los ítems 6, 7 y 8 (invertidos), los cuales se relacionan con aspectos de control, reconocimiento y apoyo organizacional.

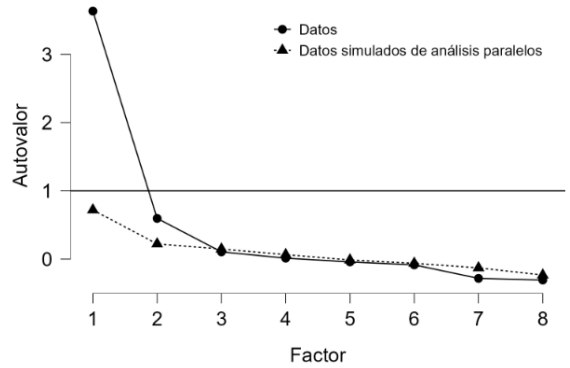
Para determinar el número de factores se contrastaron los criterios de Kaiser, Cattel y Horn utilizando el método de rotación oblimin. El criterio Kaiser, en la solución no rotada identificó la presencia de un factor con autovalor mayor a 1,0. El criterio de Catell indicó un factor a partir del gráfico de sedimentación (Ver Figura 1). Ambos datos coincidentes con el método de análisis paralelo de Horn que, comparando los autovalores de componente reales con los simulados encontró un factor (Ver Tabla 2).

Tabla 1 *Criterio de Kaiser, identificación de factores de estresores laborales.*

	Solución no rotada			**Solución rotada**		
	Autovalor	**Proporción var.**	**Acumulativo**	**Sumas de cargas al cuadrado**	**Proporción var.**	**Acumulativo**
Factor 1	3.712	0.464	0.464	3.047	0.381	0.381
Factor 2	0.803	0.100	0.564	1.468	0.184	0.564

Nota: los factores se identifican por autovalores superiores a 1,0

Figura 1 *Criterio de Catell, gráfico de sedimentación para estresores laborales.*



Nota: los factores se identifican por encima de la tendencia

Tabla 2 *Criterio de Horn, análisis paralelo de estresores laborales*

	Autovalores de las componentes de los datos reales	**Autovalores medios de los datos simulados**
Factor 1*	3.633	0.633
Factor 2*	0.596	0.210

Factor 3	0.106	0.141
Factor 4	0.013	0.066
Factor 5	-0.042	-0.001
Factor 6	-0.085	-0.062
Factor 7	-0.282	-0.138
Factor 8	-0.307	-0.217

Nota. '*' = Se debería mantener Factor. Resultados de un análisis paralelo basado en el AF.

Además, se observaron cargas factoriales cruzadas problemáticas, puesto que los ítems 2, 4, 5, 7 y 8 tuvieron cargas superiores a 0,400 en dos factores (Ver Tabla 3). Así mismo, se evidenció correlaciones moderadas entre el factor 1 y el factor 2 (r = 0,478), lo cual sugiere que los factores no son independientes, por lo que podrían reflejar un constructo subyacente único.

Tabla 3 *Carga factorial de los ítems (Matriz de estructura)*

Ítem	Factor 1	Factor 2
EL01	0,661	
EL02	0,880	0,454
EL03	0,791	
EL04	0,691	0,452
EL05	0,756	0,411
EL06_inv		0,528
EL07_inv	0,608	0,776
EL08_inv	0,469	0,752

Nota. El método de rotación aplicado es oblimin.

Los criterios de Cattell, Horn y Kaiser, sugieren una solución unifactorial. Asimismo, en base a la evidencia de las cargas cruzadas sustanciales y a las correlaciones entre los factores, se decidió la realización de un nuevo análisis con la extracción de un solo factor.

En el AFE unidimensional se tuvo un autovalor de 3,633, que es alto, por lo que se sugiere que es fuerte y relevante para comprender la estructura de la escala. El factor 1 explicó el 45,4% de la varianza total, reflejando una porción sustancial de la variabilidad de los datos, muy cercana al 50%, que es lo deseable. Por lo que se puede comprender que el factor 1 es significativo y debido a ello se debe retener con todos los ítems que presenten una carga factorial mayor a 0,400. En ese sentido, se evidenció que el ítem 6 no cumplió con este parámetro, por lo que se recomienda su eliminación de la escala.

Se realizó una nueva extracción factorial unidimensional con la eliminación del ítem 6, encontrando que el factor 1 presentó un autovalor de 3,600 que es un valor alto. Debido a ello, se sugiere que es fuerte y relevante para comprender la estructura de la escala. Este factor explicó el 51.4% de la varianza total, que es una proporción sustancial de la variabilidad de los datos, superior

al 50%, por lo que se puede comprender que es significativo, debido a ello debe ser retenido con todos los ítems que alcanzaron una carga factorial superior a 0,400.

En relación con la confiabilidad del instrumento habiendo eliminado el ítem 6 presentó un coeficiente McDonald's ω=0,879 y un alfa de Cronbach α=0,876 que reflejó que el instrumento tiene niveles altos de consistencia interna, superiores al umbral recomendado para investigaciones científicas que es > 0,700.

El análisis de la correlación de ítems con el resto mostró resultados positivos entre 0,541 y 0,786. Considerándose que la eliminación de algún ítem no aumentaría la confiabilidad de la escala de forma significativa, sino que en la mayoría de los casos se produciría una disminución leve, por tal motivo se considera que todos los ítems están contribuyendo de manera significativa a la medición del constructo.

Tabla 4 *Matriz del Cuestionario de estresores laborales*

Ítems	***Carga factorial***	***Coeficiente Omega si se elimina el ítem***	***Correlación ítem-resto***
EL-01: Las condiciones en el trabajo son desagradables o a veces incluso inseguras.	0,672	ω=0,865	0,624
EL-02: Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi bienestar físico o emocional	0,865	ω=0,845	0,787
EL-03: Tengo demasiado trabajo por hacer o demasiados plazos irrazonables	0,729	ω=0,860	0,662
EL-04: Me es difícil expresar mis opiniones o sentimientos sobre mis condiciones de trabajo a mis superiores	0,712	ω=0,860	0,662
EL-05: Siento que las presiones del trabajo interfieren con mi vida familiar o personal	0,750	ω=0,858	0,686
EL-07_inv: Las recompensas por buen desempeño que recibo son adecuadas	0,692	ω=0,865	0,662
EL-08_inv: Puedo utilizar al máximo mis habilidades y talentos en mi trabajo	0,566	ω=0,875	0,541

Cuestionario de Desempeño Individual Percibido (IWPQ) de Koopmans (2015) versión en español (Ramos-Villagrasa et al., 2019)

Este instrumento incluye ítems que evalúan tres dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tarea, desempeño contextual, y conductas contraproductivas. Su traducción al español tiene un alto nivel de confiabilidad, similar a la versión original (Ramos-Villagrasa et al., 2019), con un alfa de Cronbach de 0,89 en desempeño de tarea; 0,91 desempeño contextual; y 0,89 en conductas contraproductivas respectivamente (Santalla-Banderali & Alvarado, 2022). Además,

en 1424 trabajadores daneses se encontró una alta validez convergente, así como una aceptable validez de constructo. (Koopmans et al., 2014).

Los ítems del 1 al 5 miden desempeño de tarea, del 6 al 13 mide desempeño contextual. Las respuestas bajo una escala tipo Likert desde Raramente (0) a Siempre (4); mientras que los ítems del 14 al 18 miden conductas contraproductivas y se evalúan desde nunca (0) hasta a menudo (4). En las dimensiones desempeño en la tarea y desempeño contextual a mayor puntaje mejor desempeño laboral. Los ítems del 14 al 18 son de puntaje invertido.

Para analizar la estructura interna del cuestionario de desempeño laboral se realizó un análisis factorial exploratorio. La adecuación de la matriz de correlaciones se evaluó mediante el índice KMO = 0,843, con valores de adecuación muestral MSA que oscilaron entre 0,782 y 0,883, lo cual indica una adecuación muestral adecuada para el análisis factorial. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($\chi^2 = 1912.270$; gl = 153; $p < .001$), lo cual confirma la existencia de correlaciones significativas entre los ítems del instrumento, cumpliendo con los supuestos del AFE, por lo tanto, los datos son adecuados para la extracción de factores.

La extracción factorial identificó cuatro factores, los cuales explicaron un conjunto del 59,4% de la varianza total. El factor 1 presentó un autovalor de 3,631 explicó el 20,2% de la varianza, y agrupó los ítems 6, 7, 10, 11, 12 y 13; mientras que el factor 2 presentó un autovalor de 2,673 explicó el 14,8% de la varianza, y agrupó los ítems 14, 15, 16, 17 y 18 (invertidos); el factor 3 presentó un autovalor de 2,594 explicó el 14,4% de la varianza, y agrupó los ítems 1, 2 y 3; y, el factor 4 presentó un autovalor de 1,788 explicó el 9,9% de la varianza, y agrupó los ítems 4, 5, 8 y 9.

Para determinar el número de factores se contrastaron los criterios de Kaiser, Cattel y Horn utilizando el método de rotación oblimin. El criterio Kaiser, en la solución no rotada identificó la presencia de tres factores con autovalor mayor a 1,0 (Ver Tabla 5). El criterio de Catell indicó tres factores a partir del gráfico de sedimentación (Ver Figura 2). Ambos datos coincidentes con el método de análisis paralelo de Horn que comparando los autovalores de componente reales con los simulados encontró tres factores (Ver Tabla 6).

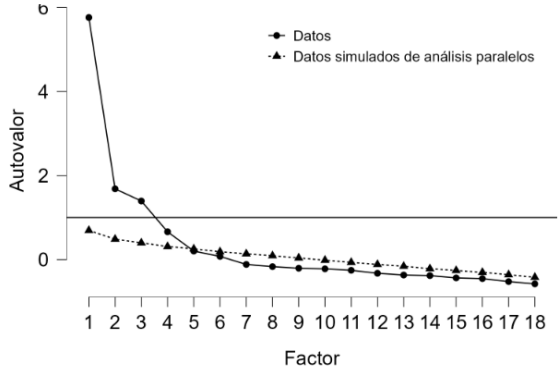
Tabla 5 *Criterio de Kaiser, identificación de factores de desempeño laboral.*

	Solución no rotada			**Solución rotada**		
	Autovalor	**Proporción var.**	**Acumulativo**	**Sumas de cargas al cuadrado**	**Proporción var.**	**Acumulativo**
Factor 1	6.011	0.334	0.334	3.631	0.202	0.202
Factor 2	2.066	0.115	0.449	2.673	0.148	0.350

Factor 3	1.680	0.093	0.542	2.594	0.144	0.494
Factor 4	0.930	0.052	0.594	1.788	0.099	0.594

Nota: los factores se identifican por autovalores superiores a 1,0

Figura 2 *Criterio de Catell, gráfico de sedimentación para desempeño laboral.*



Nota: los factores se identifican por encima de la tendencia

Tabla 6 *Criterio de Horn, análisis paralelo de desempeño laboral*

	Autovalores de las componentes de los datos reales	**Autovalores medios de los datos simulados**
Factor 1*	5.762	0.694
Factor 2*	1.685	0.473
Factor 3*	1.395	0.402
Factor 4*	0.662	0.323
Factor 5	0.203	0.255
Factor 6	0.076	0.208
Factor 7	-0.115	0.147
Factor 8	-0.167	0.090
Factor 9	-0.205	0.038
Factor 10	-0.219	-0.021
Factor 11	-0.255	-0.069
Factor 12	-0.325	-0.119
Factor 13	-0.367	-0.156
Factor 14	-0.380	-0.209
Factor 15	-0.436	-0.255
Factor 16	-0.452	-0.313
Factor 17	-0.523	-0.365
Factor 18	-0.577	-0.430

Nota. '*' = Se debería mantener Factor. Resultados de un análisis paralelo basado en el AF.

Además, se observaron cargas factoriales cruzadas problemáticas, puesto que los ítems 4, 5, 6, 8 y 9 tuvieron cargas superiores a 0,400 en dos factores (Ver Tabla 7). Así mismo, se evidenció correlaciones moderadas y débil, entre los factores: factor 1 y factor 2 (r = -0,300), factor 1 y factor 3 (r = 0,305), factor 1 y factor 4 (r = 0,301), factor 2 y factor 3 (r = -0,139), factor 2 y factor 4 (r = -0,315), factor 3 y factor 4 (r = 0,261) lo cual sugiere que los factores no son

independientes, por lo que podrían reflejar un constructo con componentes relacionados, pero conceptualmente distintos.

Tabla 7 *Carga factorial de los ítems (Matriz de estructura)*

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
DL-01			0.831	
DL-02			0.856	
DL-03			0.816	
DL-04			0.525	0.661
DL-05			0.451	0.715
DL-06	0.698		0.465	
DL-07	0.770			
DL-08	0.606			0.675
DL-09	0.613	-0.421		0.704
DL-10	0.797			
DL-11	0.746			
DL-12	0.799			
DL-13	0.559			
DL-14_inv		0.665		
DL-15_inv		0.491		
DL-16_inv		0.860		
DL-17_inv		0.682		
DL-18_inv		0.769		

Nota. El método de rotación aplicado es oblimin.

Los criterios de Cattell, Horn y Kaiser, sugieren una solución tridimensional. Asimismo, en base a la evidencia de las cargas cruzadas sustanciales y a las correlaciones entre los factores, se decidió la realización de un nuevo análisis con la extracción de tres factores, siendo consistente con el modelo original de la escala.

En el AFE tridimensional se encontró que los tres factores explican en conjunto el 53,4% de la varianza total del instrumento. El factor 1 presentó un autovalor de 3,912 explicó el 21,7% de la varianza, y agrupó los ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 se denominó Desempeño contextual; mientras que el factor 2 presentó un autovalor de 2,930 explicó el 16,3% de la varianza, y agrupó los ítems 1, 2, 3,4 y 5 fue denominado Desempeño de tarea; el factor 3 presentó un autovalor de 2,765 explicó el 15,4% de la varianza, y agrupó los ítems 14, 15, 16, 17 y 18 (invertidos) se denominó Conductas contraproductivas. Los tres factores son significativos y debido a ello se debe retener con todos los ítems que presenten una carga factorial mayor a 0,400.

Se evidenció correlación positiva y moderada, entre los factores: factor 1 y factor 2 (r = 0,436), y correlaciones negativas moderada a baja entre: factor 1 y factor 3 (r = -0,309), factor 2 y factor 3 (r = -0,191) indica relación inversa entre estos factores. Además, se observaron cargas

factoriales cruzadas problemáticas, puesto que los ítems 6, 7, tuvieron cargas superiores a 0,400 en dos factores que indican que podrían asociarse con 2 dimensiones, y los ítems 8 y 9 tuvieron carga positiva en el factor 1 y carga negativa en el factor 3 que sugiere una relación inversa con las conductas contraproductivas. Pese a estas cargas secundarias, la mayoría de los ítems mostraron cargas factoriales predominantes en un solo factor, por lo que se respalda la estructura tridimensional del instrumento, ratificándose el diseño original del cuestionario.

Se realizó un análisis de confiabilidad general utilizando el alfa de Cronbach α= 0,890; y el omega de McDonald ω= 0,893 lo cual indica alta confiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral percibido.

El análisis de la correlación de ítems con el resto mostró resultados positivos entre 0,319 y 0,663, superiores al umbral sugerido de 0,300. Considerándose que la eliminación de algún ítem no aumentaría la confiabilidad de la escala de forma significativa, sino que en la mayoría de los casos se produciría una disminución leve, por tal motivo se considera que todos los ítems están contribuyendo de manera significativa a la medición del constructo, por lo que se deben retener los 18 ítems (tabla 8).

Tabla 8 *Cuestionario de Desempeño Individual Percibido de Koopmans (IWPQ), versión en español*

Ítems	*Carga factorial*	*Coeficiente Omega si se elimina el ítem*	*Correlación ítem-resto*
Desempeño de tarea			
DL-01: He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	0.844	ω=0,888	0.510
DL-02: He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo	0.783	ω=0,889	0.483
DL-03: He sido capaz de establecer prioridades	0.832	ω=0,886	0.567
DL-04: He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	0.625	ω=0,889	0.486
DL-05: He gestionado bien mi tiempo.	0.568	ω=0,889	0.481
Desempeño contextual			
DL-06: Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	0.700	ω=0,881	0.662
DL-07: He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles	0.761	ω=0,881	0.648
DL-08: He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	0.644	ω=0,884	0.619
DL-09: He trabajado para mantener al día mis competencias laborales	0.658	ω=0,882	0.663
DL-10: He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas	0.811	ω=0,883	0.625

DL-11: He asumido responsabilidades adicionales	0.727	ω=0,887	0.536
DL-12: He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	0.793	ω=0,883	0.631
DL-13: He participado activamente en reuniones y/o consultas	0.583	ω=0,883	0.482
Conductas contraproductivas			
DL-14_inv: Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	0.621	ω=0,891	0.402
DL-15_inv: He empeorado los problemas del trabajo	0.499	ω=0,892	0.342
DL-16_inv: Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos	0.832	ω=0,889	0.491
DL-17_inv: He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo	0.668	ω=0,894	0.319
DL-18_inv: He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	0.783	ω=0,891	0.452

Técnicas de análisis estadístico

La relación de la noción predictivo e inferencial de los datos se realizó utilizando el software estadístico JASP, versión 0.95.4. Con el análisis descriptivo se representan las distribuciones de cada una de las escalas, a partir de las medidas de tendencia central, de dispersión y de distribución. El análisis inferencial, al tenerse que las variables no cumplen el supuesto de normalidad, se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente de Spearman, por lo que la correlación se reporta con el coeficiente R y el nivel de significación P, con un intervalo de confianza al 95%, lo cual permite interpretar las relaciones observadas entre las variables estudiadas. De esta forma se analizará la relación entre las diferentes modalidades de trabajo y los estresores laborales y la relación entre las modalidades de trabajo y el desempeño laboral.

Resultados

Análisis estadístico descriptivo

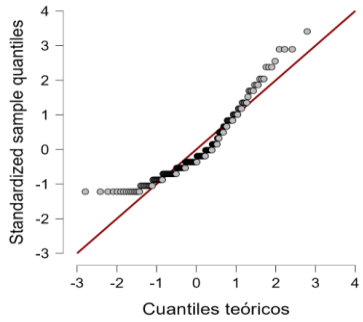
Los estadísticos de la modalidad de trabajo reflejaron que el 37,2 % de los trabajadores labora en modalidad híbrida, con un 33,5% que labora en modalidad presencial y un 29,3% trabaja en modalidad virtual con lo que se cumple el primer objetivo específico.

Los estadísticos de tendencia central de la variable estresores laborales reflejaron una mediana de 13, la media de 15,12 (*DE* = 5,833) sobre un rango de datos de 8 a 35 puntos, lo cual indica que en promedio se reportaron niveles medios bajos de estresores laborales.

Los estadísticos de dispersión, los resultados evidencian que el coeficiente de variación fue 38,6% reflejando que existe una variabilidad relativa moderada que muestra heterogeneidad en los estresores laborales, las respuestas se agrupan de forma consistente alrededor de la media.

La forma de distribución de los datos ha reflejado que el coeficiente de asimetría fue de 1,118 positiva que indica la distribución de los datos está de forma asimétrica hacia la derecha debido a que la mayoría de los participantes han reportado niveles bajos o moderados de estresores laborales, y un menor grupo ha reportado valores más altos. La curtosis positiva de 0,791 sugiere que se presenta una distribución leptocúrtica. El valor de Asimetría/error estándar de asimetría fue de 6,35 que sugiere una distribución que no sigue la normalidad y un valor de Curtosis/error estándar de la curtosis de 2,26 que evidencia que se encuentran en los límites aceptables para considerar una distribución normal.

Figura 3 *Gráfico Q-Q Plot de la variable estresores laborales.*



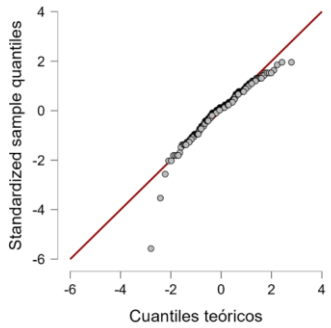
El gráfico Q-Q Plot con tendencia que muestra desviaciones de la normalidad en las colas, debido a ello se sugiere que la distribución no sigue la normalidad. Además, las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk ($p < ,001$) que evidencian que la variable no sigue una distribución normal. Con base en cinco de seis indicadores que se ha analizado se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal.

Los estadísticos de tendencia central de la variable desempeño laboral, debido a que el AFE ha demostrado una estructura multidimensional (trifactorial) por lo que se analiza el puntaje por variable y por dimensiones. La variable desempeño laboral reflejaron una mediana de 41, la media de 39,83 (*DE* = 9,298) sobre un rango de datos de 12 a 70 puntos, lo cual indica que en promedio se reportaron niveles medios de desempeño laboral.

En los estadísticos de dispersión, el coeficiente de variación fue 23,3% reflejando que existe una variabilidad relativa moderada que muestra heterogeneidad en el desempeño laboral, puesto que las respuestas se agrupan de forma consistente alrededor de la media.

La forma de distribución de los datos ha reflejado que el coeficiente de asimetría fue de -1,249 negativa que indica la distribución de los datos está de forma asimétrica hacia la izquierda debido a que la mayoría de los participantes han reportado niveles altos o moderados de desempeño laboral, y un menor grupo ha reportado valores más bajos. La curtosis positiva de 4,715 sugiere que se presenta una distribución leptocúrtica. El valor de Asimetría/error estándar de asimetría fue de -7,10 que sugiere una distribución que no sigue la normalidad y un valor de Curtosis/error estándar de la curtosis de 13,47 que evidencia que no se sigue una distribución normal.

Figura 4 *Gráfico Q-Q Plot de la variable desempeño laboral.*

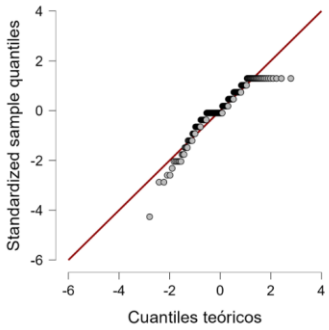


El gráfico Q-Q Plot con tendencia que muestra desviaciones de la normalidad en las colas, debido a ello se sugiere que la distribución no sigue la normalidad. Además, las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk ($p < ,001$) que evidencian que la variable no sigue una distribución normal. Con base en los seis indicadores que se ha analizado se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal.

La dimensión desempeño de tarea reflejaron una mediana de 15, la media de 15,34 (*DE* = 3,599) sobre un rango de datos de 0 a 20 puntos, lo cual indica que en promedio se reportaron niveles altos de desempeño de tarea. Los estadísticos de dispersión, los resultados evidencian que el coeficiente de variación fue 23,5% reflejando que existe una variabilidad relativamente moderada que muestra heterogeneidad en la dimensión desempeño de tarea.

La forma de distribución de los datos ha reflejado que el coeficiente de asimetría fue de -1,019 que indica la distribución de los datos está de forma asimétrica hacia la izquierda debido a que la mayoría de los participantes han reportado niveles altos de desempeño de tarea. La curtosis positiva de 1,599 sugiere que se presenta una distribución leptocúrtica. El valor de Asimetría/error estándar de asimetría fue de -5,79 que evidencia una distribución que no sigue la normalidad, y un valor de Curtosis/error estándar de la curtosis de 4,57 que sugiere una distribución que no sigue la normalidad.

Figura 5 *Gráfico Q-Q Plot de la dimensión desempeño de tarea*



El gráfico Q-Q Plot con tendencia que muestra desviaciones de la normalidad en las colas, debido a ello se sugiere que la distribución no sigue la normalidad. Además, las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk ($p < ,001$) que evidencian que la variable no sigue una distribución normal. Con base en los seis indicadores que se han analizado, se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal.

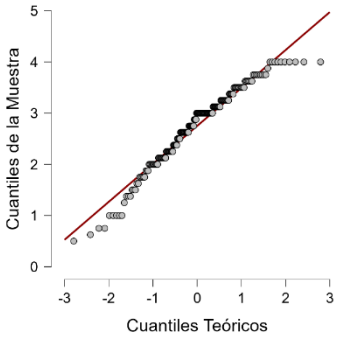
La dimensión desempeño contextual reflejaron una mediana de 24, la media de 22,05 (*DE* = 6,196) sobre un rango de datos de 4 a 32 puntos, lo cual indica que en promedio se reportaron niveles medio-alto de desempeño contextual.

Los estadísticos de dispersión, los resultados evidencian que el coeficiente de variación fue 28,1% reflejando que existe una variabilidad relativamente moderada que muestra heterogeneidad en la dimensión desempeño contextual, puesto que las respuestas se agrupan de forma consistente alrededor de la media.

La forma de distribución de los datos ha reflejado que el coeficiente de asimetría fue de -0,517 que indica la distribución de los datos está de forma asimétrica hacia la izquierda debido a que la mayoría de los participantes han reportado niveles altos de desempeño contextual. La curtosis negativa de -0,117 sugiere que se presenta una distribución mesocúrtica. El valor de Asimetría/error estándar de asimetría fue de -2,94 que evidencia que no sigue una distribución normal y un valor de Curtosis/error estándar de la curtosis de -0,33 que sugiere una distribución que sigue la normalidad.

El gráfico Q-Q Plot con tendencia que muestra desviaciones de la normalidad en las colas, debido a ello se sugiere que la distribución no sigue la normalidad. Además, las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk ($p < ,001$) que evidencian que la variable no sigue una distribución normal. Con base en cuatro de seis indicadores que se ha analizado se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal.

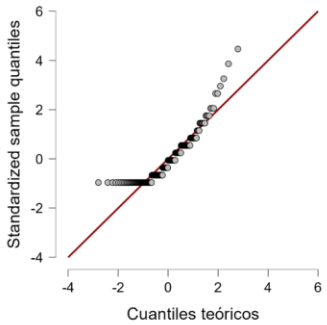
Figura 6 *Gráfico Q-Q Plot de la dimensión desempeño contextual.*



La dimensión conductas contraproductiva reflejaron una mediana de 3, la media de 3,188 (*DE* = 3,316) sobre un rango de datos de 0 a 18 puntos, lo cual indica que en promedio se reportaron niveles bajos de conductas contraproductiva. Los estadísticos de dispersión, los resultados evidencian que el coeficiente de variación fue 100% reflejando que existe una variabilidad relativamente alta que muestra heterogeneidad en debido a los niveles bajos de conductas contraproductivas.

La forma de distribución de los datos ha reflejado que el coeficiente de asimetría fue de 1,479 positiva que indica la distribución de los datos está de forma asimétrica hacia la derecha debido a que la mayoría de los participantes han reportado niveles bajos de conductas contraproductiva. La curtosis positiva de 2,903 sugiere que se presenta una distribución leptocúrtica. El valor de Asimetría/error estándar de asimetría fue de 8,40 que evidencia que se considera una distribución no normal y un valor de Curtosis/error estándar de la curtosis de 8,29 que sugiere una distribución que no sigue la normalidad.

Figura 7 *Gráfico Q-Q Plot de la dimensión conductas contraproductiva*



El gráfico Q-Q Plot con tendencia que muestra desviaciones de la normalidad en las colas, debido a ello se sugiere que la distribución no sigue la normalidad. Además, las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk ($p < ,001$) que evidencian que la variable no sigue una distribución

normal. Con base en los seis indicadores que se ha analizado se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal.

Los resultados de las pruebas de normalidad reflejan que las variables y dimensiones analizadas no presentan distribución normal, debido a ello en el análisis estadístico inferencial se considera adecuado el uso de pruebas estadísticas no paramétricas, entre ellas, Rho de Spearman para realizar las correlaciones y Kruskal-Wallis o Mann-Whitney para realizar las comparaciones entre grupos.

Tabla 9 *Datos descriptivos por factores*

	Estresores Laborales	**Desempeño laboral**	**Desempeño de Tarea**	**Desempeño Contextual**	**Conductas Contraproductivas**
Válido	191	191	191	191	191
Mediana	13	41	15	24	3
Media	15,12	39,83	15,34	22,05	3,188
Desviación típica	5,833	9,298	3,599	6,196	3,316
Coeficiente de variación	0,386	0,233	0,235	0,281	1,040
Varianza	34,02	86,45	12,95	38,39	11,00
Asimetría	1,118	-1,249	-1,019	-0,517	1,479
Error Típico de la Asimetría	0,176	0,176	0,176	0,176	0,176
Curtosis	0,791	4,715	1,599	-0,117	2,903
Error Típico de la Curtosis	0,350	0,350	0,350	0,350	0,350
Shapiro-Wilk	0,898	0,935	0,915	0,967	0,850
Valor P de Shapiro-Wilk	< ,001	< ,001	< ,001	< ,001	< ,001
Mínimo	8,00	12,00	0	4	0
Máximo	35,00	72,00	20	32	18

Análisis inferencial

Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre los estresores laborales y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.003; p = .966). Esto indica que, en la muestra analizada, los niveles de estresores laborales no se relacionan directamente con el nivel general de desempeño laboral percibido por los trabajadores.

No obstante, al analizar las dimensiones del desempeño laboral, se observaron relaciones significativas. Se encontró una correlación negativa baja entre estresores laborales y desempeño de tarea (Rho de Spearman = -0.239; p < .001), lo que sugiere que a medida que aumentan los estresores laborales, el desempeño en la ejecución de tareas tiende a disminuir.

Asimismo, se observó una correlación negativa baja entre estresores laborales y desempeño contextual (Rho de Spearman = -0.215; p = .003), indicando que mayores niveles de estresores laborales se asocian con menores niveles de conductas de cooperación y apoyo organizacional.

Por otro lado, se encontró una correlación positiva alta entre estresores laborales y conductas contraproductivas (Rho de Spearman = 0.670; $p < .001$), lo cual sugiere que niveles elevados de estresores laborales se relacionan con un incremento en comportamientos negativos en la organización.

Con estos resultados se rechazó la hipótesis 1, evidenciando que, no hay relación significativa entre los estresores laborales y el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina.

Además, se rechaza la hipótesis 2, debido a que no se ha evidenciado que a mayores niveles de estresores laborales se produzca menores niveles de desempeño laboral percibido en los trabajadores. Aunque el aumento de los estresores laborales no se relaciona con un menor nivel de desempeño laboral, se ha evidenciado que al aumentarse los estresores laborales se presenta un menor desempeño de tareas y un menor desempeño contextual de los trabajadores.

Para analizar las diferencias en los niveles de estresores laborales y desempeño laboral según la modalidad de trabajo (presencial, híbrido y virtual), se aplicó la prueba Kruskal-Wallis. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre las modalidades de trabajo ($H = 39.38$; $gl = 2$; $p < .001$). El análisis descriptivo evidenció que los trabajadores en modalidad presencial presentaron mayores niveles de estresores laborales ($M = 18.64$) en comparación con quienes trabajan en modalidad híbrida ($M = 13.73$) y virtual ($M = 12.86$).

Las comparaciones post-hoc mediante la prueba de Dunn mostraron diferencias significativas entre presencial e híbrido y entre presencial y virtual ($p < .001$), mientras que no se encontraron diferencias significativas entre híbrido y virtual. Estos resultados indican que los trabajadores que laboran de manera presencial tienden a experimentar mayores niveles de estresores laborales en comparación con aquellos que trabajan bajo modalidades de teletrabajo o híbridas. Con estos resultados se valida la hipótesis 3, demostrándose que existen diferencias en los niveles de estresores laborales entre los trabajadores que laboran en las modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, e híbrida.

Los resultados indicaron que no existen diferencias estadísticamente significativas en el desempeño laboral entre las diferentes modalidades de trabajo ($H = 3.995$; $gl = 2$; $p = .136$). De forma similar, al analizar las dimensiones del desempeño laboral tampoco se encontraron diferencias significativas en desempeño de tarea ($p = .891$) ni en desempeño contextual ($p = .580$) entre las modalidades laborales.

Sin embargo, sí se encontraron diferencias significativas en las conductas contraproductivas ($H = 46.45$; $p < .001$). Los trabajadores en modalidad presencial presentaron niveles significativamente más altos de conductas contraproductivas ($M = 5.34$) en comparación con los trabajadores en modalidad híbrida ($M = 1.93$) y virtual ($M = 2.32$).

Las comparaciones post-hoc indicaron diferencias significativas entre presencial e híbrido y entre presencial y virtual, mientras que no se encontraron diferencias entre las modalidades híbrida y virtual. Estos resultados sugieren que, aunque la modalidad de trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral, ni en las dimensiones positivas del desempeño laboral, sí puede relacionarse con la presencia de conductas contraproductivas.

Con estos resultados se rechaza la hipótesis 4, debido a que no existen diferencias en los niveles de desempeño laboral percibido entre los trabajadores que laboran en las modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, e híbrida.

Discusión

La investigación realizada ha permitido analizar la relación entre la modalidad de trabajo, la presencia de estresores laborales y el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina. Los resultados obtenidos evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales y el desempeño laboral global percibido por los trabajadores (Rho de Spearman = .003; $p = .966$), lo cual indica que el incremento en los niveles de estresores laborales no necesariamente se asocia con cambios en el nivel general de desempeño laboral dentro de la muestra analizada (Ganster & Rosen, 2013; Patlán, 2019).

Los resultados obtenidos no permitieron confirmar las hipótesis planteadas inicialmente, debido a que se esperaba encontrar una relación significativa entre ambas variables. Sin embargo, al analizar las dimensiones específicas del desempeño laboral se observaron asociaciones relevantes que permiten comprender con mayor detalle la dinámica entre los estresores laborales y las conductas laborales.

Se encontró una correlación negativa baja entre los estresores laborales y el desempeño de tarea (Rho de Spearman = -0.239; $p < .001$), lo cual sugiere que a medida que se incrementan los niveles de estresores laborales se produce una ligera disminución en la ejecución de las tareas laborales por parte de los trabajadores (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Cavazos-Arroyo y Máynez-Guaderrama (2023).

De manera similar, se observó una correlación negativa baja entre los estresores laborales y el desempeño contextual (Rho de Spearman = -0.215; p = .003), indicando que mayores niveles de estrés laboral se asocian con una menor frecuencia de conductas de cooperación, apoyo organizacional y participación en actividades que contribuyen al funcionamiento de la organización. Sandoval-Reyes et al. (2021) señalaron que las demandas laborales elevadas y las condiciones organizacionales adversas pueden generar desgaste psicológico en los trabajadores, lo cual afecta su capacidad para desempeñarse de manera eficiente en su entorno laboral.

Se encontró una correlación positiva alta entre los estresores laborales y las conductas contraproductivas (Rho de Spearman = .670; p < .001), lo cual indica que a medida que aumentan los niveles de estresores laborales también tienden a incrementarse los comportamientos negativos, tales como conductas de desinterés, reducción del esfuerzo laboral o comportamientos que pueden afectar el funcionamiento de la organización (Spector et al., 2006).

Este hallazgo es relevante debido a que evidencia que el estrés laboral no necesariamente reduce de forma directa el desempeño general de los trabajadores, pero sí puede influir en la aparición de conductas negativas. En este sentido, Moirano et al. (2021) encontraron que los trabajadores que experimentan mayores niveles de estrés laboral presentan mayor agotamiento psicológico y dificultades para mantener conductas laborales positivas

Se evidenció que los trabajadores que laboran en modalidad presencial presentaron mayores niveles de estresores laborales en comparación con aquellos que trabajan bajo modalidades híbridas o virtuales (Vinueza-Cabezas et al., 2022; Wontorczyk & Roznowski, 2022). La modalidad de trabajo puede influir en la percepción de los estresores laborales dentro de las organizaciones. Una posible explicación de este hallazgo se relaciona con las características propias del trabajo presencial, donde los trabajadores suelen enfrentar mayores demandas laborales, supervisión directa, presión por cumplimiento de horarios y mayores interacciones organizacionales que pueden generar situaciones de estrés.

Las modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido pueden proporcionar mayor flexibilidad laboral y autonomía en la gestión del tiempo, lo cual contribuye a reducir algunos estresores asociados al entorno laboral tradicional (Sandoval-Reyes et al., 2021). Sin embargo, también se ha evidenciado que estas modalidades pueden generar otros tipos de estresores relacionados con la sobrecarga tecnológica o la dificultad para separar el ámbito laboral del personal (Margheritti et al., 2024; Vartiainen & Vanharanta, 2024).

Los resultados indicaron que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las modalidades presencial, híbrida y virtual y el desempeño laboral ($H = 3.995$; $p = .136$). Asimismo, tampoco se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de desempeño de tarea y desempeño contextual entre los diferentes grupos analizados.

No obstante, sí se encontraron diferencias significativas en las conductas contraproductivas según la modalidad de trabajo, evidenciándose que los trabajadores en modalidad presencial presentaron mayores niveles de este tipo de conductas en comparación con quienes trabajan bajo modalidades híbridas o virtuales. El entorno presencial implica una mayor exposición a conflictos interpersonales, presión organizacional y demandas laborales inmediatas, factores que pueden generar reacciones conductuales negativas cuando los trabajadores perciben altos niveles de estrés laboral (Decker et al., 2025; Trevino y Christensen, 2025).

Una de las limitaciones del presente estudio se relaciona con su diseño transversal, debido a que los datos fueron recolectados en un único momento del tiempo, lo cual no permite establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Por lo tanto, no es posible afirmar que los estresores laborales generen cambios directos en el desempeño laboral de los trabajadores.

Otra limitación importante es el uso de un muestreo no probabilístico bola de nieve, lo cual puede limitar la representatividad de los resultados obtenidos y su generalización a la totalidad de trabajadores de oficina dentro del contexto ecuatoriano. Debido a ello, se sugiere que en futuras investigaciones se utilicen muestras probabilísticas y se incluyan organizaciones de diferentes sectores productivos.

A pesar de estas limitaciones, el estudio presenta aportes relevantes para la comprensión de los factores psicosociales asociados al trabajo en contextos organizacionales actuales, sobre todo considerando los cambios que se han producido en las modalidades de trabajo durante los últimos años.

Los resultados evidencian que las modalidades de trabajo más flexibles, como el teletrabajo o el trabajo híbrido, pueden contribuir a reducir la percepción de estresores laborales en los trabajadores, lo cual podría considerarse en el diseño de políticas organizacionales orientadas a mejorar el bienestar laboral.

Conclusiones

El presente estudio ha permitido evidenciar que los estresores laborales no presentan una relación significativa con el desempeño laboral percibido en trabajadores de oficina. No obstante,

el análisis de las dimensiones específicas del desempeño laboral permitió identificar que los estresores laborales presentan una relación negativa con el desempeño de tarea y el desempeño contextual, y una relación positiva con las conductas contraproductivas. Además, se evidenció que la modalidad de trabajo se relaciona con la presencia de estresores laborales, encontrándose mayores niveles en la modalidad presencial en comparación con las modalidades híbrida y virtual.

Referencias bibliográficas

American Institute of Stress, The Marlin Company. (2011). *Attitudes in the American Workplace VII: The Workplace Stress Scale.* Recuperado el 10 de 7 de 2025, de American Institute of Stress: https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/08/2001Attitude-in-the-Workplace-Harris.pdf

APA. (2010). *Los distintos tipos de estrés.* Obtenido de American Psychological Association: https://www.apa.org/topics/stress/tipos

Ateeq, K. (2022). Hybrid Working Method: An Integrative Review. *2022 International Conference on Business Analytics for Technology and Security*, (págs. 1-8). Dubai. https://doi.org/10.1109/ICBATS54253.2022.9759041

Baker, D., & Karasek, R. (2000). Stress. En B. Levy, & D. Wegman, *Occupational health: recognizing and preventing work-related disease and injury* (págs. 419-137). Philadelphia.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva. *Revista de investigación Valor Agregado, 7*(1), 109-121. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Belaid, S., Ben, N., & Ballouk, H. (2025). Remote Work and Job Satisfaction: A Decade of Insights Through a Bibliometric Lens. *MDPI, 15*(11). https://doi.org/10.3390/admsci15110439

Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *VILAKSHAN - XIMB Journal of Management, 18*(2), 187-201. https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089

Bloom , N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature, 630*(1), 920-925. https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2

Briceño, M., Noblejas, G., Armada, J., Serna-Alarcón, V., Vilela-Estrada, M., Vera-Ponce, V., . . . Mejia, C. (2023). Post-Traumatic Stress Associated with Telework-Related Job Limitation in Latin America. *Int J Environ Res Public Health, 20*(13). https://doi.org/10.3390/ijerph20136240

Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho, 11*(1), 1-2. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001&lng=en&nrm=iso

Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En Dunnette, & Hough, *Handbook of industrial and organizational psychology* (págs. 687-732). Consulting Psychologists Press. Obtenido de https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012

Cavazos-Arroyo, J., & Máynez-Guaderrama, A. (2023). Modelo de desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. *Estudios gerenciales, 39*(168), 314-326. https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5818

Chiavenato, I. (2019). *Adminitracion de Recursos Humanos.* Ciudad de México: McGraw-Hill / Interamericana. Obtenido de https://ia601400.us.archive.org/9/items/chiavenato-i.-2017/Chiavenato%2C%20I.%202017.pdf

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, *42*(4), 655–683. https://doi.org/10.1002/smj.3251

Decker, G., Butler, W., & Meriac, J. (2025). Best of Both Worlds: The Benefits of Hybrid Work Compared With Remote and In-Person Roles. *Human Resource Management, 64*(6), 1803-1814. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.70013?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración, 1*(1), 71-84. https://doi.org/https://www.doi.org/10.22458/RNA.V1I1.285

Escalante, Z., Cendrós, J., & Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Gaceta Laboral, 12*(2), 232-266. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200004&lng=es&tlng=es

Galanakis, M., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology, 13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102

Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management, 39*(5), 1085-1122. https://doi.org/10.1177/0149206313475815

Gavrea, C., Liviu, I., & Stegerean, R. (2011). Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania. *Management and Marketing Challenges for the Knowledge Society, 6*(2), 285-300. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/227430479_Determinants_of_organizational_performance_The_case_of_Romania

Getaneh, E., Shetie, B., Seid, M., Fentie, B., Wassie, M., & Aemro, A. (2022). Prevalence of work-related stress and its associated factors among bank workers in Gondar city, Northwest Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences, 16*. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100386

Grzegorczyk, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (1 de Junio de 2021). Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work. *Policy Contribution, 14*(21), 1-22. Obtenido de http://www.jstor.org/stable/resrep50934

Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire: Instruction Manual.* Body@ Work.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & Van der beek, A. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(3), 331-337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Margheritti, S. P., Gragnano, A., Dell'aversana, G., & Miglioretti, M. (2024). How to promote teleworkers' job satisfaction? the Telework Quality Model and its application in small, medium, and large companies. *Human Resource Development Internati, 27*(4), 481-500. https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2244705

Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. Quito.

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

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (Marzo de 2023). *OECD.* Obtenido de Teleworking, workplace policies and trust: A critical relationship in the hybrid world of work: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/teleworking-workplace-policies-and-trust_daed5097/64cd6e8e-en.pdf

Oswaldo, Y., Aparecida, E., Elias, V., & Ferraz, O. (2012). Impacto de los Estresores Laborales en los Profesionales y en las Organizaciones. *Invenio, 15*(29), 67-80. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4203321

Palma-Silva, C., Araya-Guzmán, S., & Salazar-Concha, C. (2021). Efectos de las características y factores estresantes del teletrabajo en el agotamiento y satisfacción laboral de los teletrabajadores, y su incidencia en el rendimiento organizativo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação, E46*(1), 573-587. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/359367328_Efecto_de_las_caracteristicas_y_factores_estresantes_del_teletrabajo_en_el_agotamiento_y_satisfaccion_laboral_de_los_teletrabajadores_y_su_incidencia_en_el_rendimiento_orga

Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN, 4*(7), 142-155. https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte, 35*(1), 156-184. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf

Peiro, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investig. adm, 30*(88), 31-40. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782001000100031&lng=es&nrm=iso

Polo, G. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020.* Quito.

Quiroz-Rubiano, M. (2021). *Nuevas formas y retos laborales: teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa*. Editorial Politécnico Grancolombiano. https://doi.org/10.15765/poli.v1i247.3221

Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology, 35*(1), 195-205. https://doi.org/10.5093/jwop2019a21

Real Academia Española. (2025). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el Junio de 6 de 2025, de Definición de trabajo presencial: https://dpej.rae.es/lema/trabajo-presencial

Rotundo, M. S. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66-80. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66

Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int J Environ Res Public Health, 18*(13). https://doi.org/10.3390/ijerph18137069

Santalla-Banderali, Z., & Alvarado, J. (2022). Factorial structure of Individual Work Performance Questionnaire (Version 1.0) revisited: Evaluation of acquiescence bias. *PLoS One, 17*(7), e0271830. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271830

Santos, E., Richard, G., & Cale, C. (2025). Association of Emotional Intelligence, Workplace Stress, and Burnout in Behavior Analysts . *Journal of Education and Training Studies , 13*(4). https://doi.org/10.11114/jets.v13i4.7753

Schmidt, K.-H., & Diestel, S. (2011). Differential effects of decision latitude and control on the job demands–strain relationship: A cross-sectional survey study among elderly care nursing staff. *International Journal of Nursing Studies, 48*(3), 307-317. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.04.003

Shazanna, S., & Hamzah, H. (2024). The importance of supervisor support for the work outcomes and psychological well-being of Malaysian low-income working mothers . *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi , 9*(1), 159-178. https://doi.org/10.21580/pjpp.v9i1.20756

Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics, 26*(1), 21-34. https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-002

Soltan, M., Al-Hassanin, S., Soliman, S., & Gohar, S. (2020). Workplace-related stress among oncologists: Egyptian single-centered observational study. *Middle East Current Psychiatry, 27*(19), 1-7. https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s43045-020-00026-z

Spector, P., Fox, S., Penney, L., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational behavior, 68*(1), 446-460. https://doi.org/doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005

Toscano, F., González-Romá, V., & Zappalà, S. (2025). The Influence of Working from Home vs. Working at the Office on Job Performance in a Hybrid Work Arrangement: A Diary Study. *Journal of Business and Psychology, 40*(1), 497-512. https://doi.org/10.1007/s10869-024-09970-7

Trevino, L., & Christensen, J. (2025). Hybrid work and mental distress: a cross-sectional study of 24,763 office workers in the Norwegian public sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 98*(1), 399-407. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00420-025-02136-9

Vartiainen, M., & Vanharanta, O. (2024). True nature of hybrid work. *Frontiers in Organizational Psychology, 2*. https://doi.org/https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1448894

Vinueza-Cabezas, A., Osejo-Taco, G., Unda-López, A., Paz, C., & Hidalgo-Andrade, P. (2022). A Comparison of Working Conditions and Workers' Perceptions among On-Site, Telework, and Hybrid Workers in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(14337), 1-13. https://doi.org/10.3390/ijerph192114337

Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings 2015.* Online: AIS eLibrary. Obtenido de https://aisel.aisnet.org/wi2015/94/

Wontorczyk, A., & Roznowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(2400), 1-22. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19042400