

## El trabajo remoto, la desconexión digital y el tecno estrés

Julio S. Mendoza Huillca

[Juliotsan01@gmail.com](mailto:Juliotsan01@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-5434-9484>

Doctorando Universidad César Vallejo

Lima- Perú

### RESUMEN

La presencia del Covid 19 en nuestro país trajo como consecuencia la declaratoria de estado de emergencia y, en consecuencia, el inmovilismo social a nivel nacional. En este contexto, y con el fin de evitar su propagación, el gobierno decidió, a través del Decreto de Urgencia 026-2020, implementar la modalidad de trabajo remoto; mediante el cual, la actividad laboral en el sector público y privado se realiza en un lugar distinto al convencional, para trasladarse a otro entorno donde reside el trabajador.

Este artículo aborda la problemática que está generando esta nueva forma de trabajo basada exclusivamente en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, a través de las cuales empresarios y trabajadores están virtualmente interconectados; Sin embargo, ocurre que el desconocimiento de las tecnologías de la información de los trabajadores y la imposibilidad de desconexión digital con el empleador están generando estrés laboral, también conocido como tecnoestrés porque resulta del uso de la tecnología. Además, el pueblo peruano, que actualmente se encuentra debilitado por la epidemia del virus Covid 19, continúa disminuyendo.

*Palabras clave:* *estrés laboral- tecnoestrés; desconexión digital; trabajo remoto.*

Correspondencia: [Juliotsan01@gmail.com](mailto:Juliotsan01@gmail.com)

Artículo recibido: 23 junio 2022. Aceptado para publicación: 10 julio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Mendoza Huillca, J. S. (2022) El trabajo remoto, la desconexión digital y el tecno estrés. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4) 1141-1150. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2649](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2649)

## Remote work, digital disconnection and techno-stress

### ABSTRACT

The presence of Covid 19 in our country resulted in the declaration of a state of emergency and, consequently, the social immobility at the national level. In this context, and in order to prevent its spread, the government decided, through Emergency Decree 026-2020, to implement the remote work modality; through which, the work activity in the public and private sector is carried out in a location other than the conventional one, to move to another environment where the worker resides.

This article addresses the problem that is generating this new form of work based exclusively on the use of information and communication technologies, through which employers and employees are virtually interconnected; However, it occurs that the lack of knowledge of information technology of workers and the impossibility of digital disconnection with the employer are generating work stress, also known as techno stress because it results from the use of technology. Moreover, the Peruvian people, who are presently debilitated by the Covid 19 virus epidemic, continue to decline

*Keywords: work stress- technostress; digital disconnection; remote work.*

## INTRODUCCIÓN

No cabe duda que el trabajo remoto es la mejor solución para que los trabajadores peruanos puedan seguir prestando sus servicios y evitar la propagación del Covid 19; sin embargo, es necesario analizar los efectos negativos que su aplicación está provocando en la generación de tecnoestrés en nuestros trabajadores, al tratarse de una nueva modalidad de trabajo que se realiza de manera puramente virtual y cuya aplicación requiere conocimientos informáticos previos que el trabajador debe tener para su aplicabilidad. A diferencia de aquellos que, en un porcentaje mínimo por la naturaleza de la actividad laboral, deben realizarse de forma presencial, refleja una realidad consistente por la falta de conocimientos y formación adecuada para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación de cara a este cambio inusual en la forma en que el trabajador proporciona medios puramente virtuales o digitales. Es por ello que los trabajadores están experimentando depresión, sensación de fracaso, miedo al futuro, angustia, inestabilidad emocional y otros síntomas típicos del tecnoestrés. Adicionalmente, se presenta la imposibilidad de desconexión digital entre el empleado y el trabajador, entendida por el cruce de la frontera que significó el descanso laboral que se ha perdido por la facilidad de conectarse con un trabajador para que continúe laborando después de haber cumplido su cambio. Este derecho al descanso ha sido eliminado, y además no ha sido consagrado en la legislación nacional, ya que el trabajo a distancia o virtualmente remoto recién se implementa desde marzo de este año.

De lo reseñado se tiene que el Estado y los empleadores del sector privado deberán tomar en cuenta la presencia latente del tecnoestrés y disponer la regulación legal de la desconexión digital para salvaguardar la salud mental del trabajador y que este continúe con el cumplimiento de sus funciones en condiciones óptimas que impactará en la producción laboral y la consecuente reactivación económica de nuestro país.

Sánchez (2010) sostiene que la tecnología digital puesta al servicio del sector laboral de un país genera avances para el logro de los objetivos de producción del empleador, por cuanto facilita la labor y la torna fluida siempre que se emplee con responsabilidad y proporcionalidad, toda vez que su empleo desmedido ha terminado por desaparecer la frontera entre la vida laboral y la vida familiar, ocasionando la pérdida del descanso del trabajador y la invasión de su privacidad como persona, en virtud a la facilidad que se tiene para conectarse a través de estos medios, que resulta contradictorio con el trinomio

conformado por el trabajo, la seguridad social y la tecnología que han mantenido históricamente una relación permanente.

Los trabajadores en nuestro ámbito no cuentan con un marco legal que proteja la irrupción en el horario de descanso que está generando la tecnología digital que se utiliza sin ningún control en el afán de logro de objetivos, omitiendo los derechos del trabajador, ocasionando el denominado tecnoestrés, definida como un riesgo psicosocial producido por la revolución digital en el modo de trabajar con mayor presión de tiempo, mayor cantidad de trabajo y la disminución de las posibilidades de contacto personal rompiendo las barreras espaciales y temporales de las oficinas, prolongando indefinidamente la jornada laboral que producirá diferentes daños en la salud mental de los trabajadores usuarios de TIC, debiendo conocer sus causas para evaluar la dimensión de su verdadero riesgo y de esta forma eliminarlo o reducir sus efectos negativos. (Castro Argüelles, 2017, 353, citado por Arrieta, 2019).

Resulta contradictorio que una herramienta digital que ha revolucionado la actividad laboral a la fecha esté resultando contradictorio con su naturaleza o el motivo por el cual fue creado, toda vez que a través de ella se está ejerciendo una presión ilimitada por la facilidad que se tiene de controlar a los trabajadores que no están presente físicamente en el centro laboral pero que a través de medios virtuales son convocados para realizar labores fuera del horario de trabajo, lo cual evidentemente atenta contra la tranquilidad del descanso y su razón de ser en cuanto al descanso físico y mental, pero sucede todo lo contrario con la conectividad ilimitada, por medio del cual se está causando tecnoestrés por la imparable carga laboral que recepciona y el no poder desconectarse del trabajo, lo que le genera trastornos personales de orden interno, (Rodrigues, 2020).

El tecnoestrés es un estado psicológico adverso que padece el trabajador cuyo origen está vinculado con el empleo de información a través de medios Tecnológicos de la Información y Comunicación - TIC que le causa estragos en la salud mental cuando se siente rebasado en su capacidad de respuesta ante la exigencia de trabajo imparable que recepciona a través de medios digitales, las misma que está compuesta por cuatro dimensiones como son la incredulidad, ansiedad fatiga e ineficacia, (Carlotto & Gonçalves, 2010).

La falta de investigaciones cuantitativas para obtener resultados objetivos respecto a la medición de la repercusión del tecnoestrés en los trabajadores que laboran en diversos

sectores de producción empresarial, evidencia que actualmente no estamos midiendo en forma correcta sus estragos, toda vez que debe entenderse que el nivel de incidencia del tecnoestrés frente a la salud mental del trabajador no es el mismo, es por eso que debería efectuarse estudios tendientes a focalizar en forma puntual para contrarrestarlo de manera eficaz conociendo sus manifestaciones más graves que requieran atención de carácter urgente y monitorear una atención acorde a las necesidades que requieren la magnitud en que afecta la salud mental de los empleados, (Cuervo, Orviz, Arce, & Fernández, 2018, pág. 22) .

La desconexión digital y su influencia negativa en la generación de estragos en la salud del trabajador dentro de las cuales tenemos el estrés, es un tema que nave en Europa y uno de estos países es España donde se detectó que no solamente la falta de desconexión digital con los empleadores afecta a los trabajadores a distancia sino también a los trabajadores presenciales, lo que denota que su influencia es transversal a cuanto modalidad laboral se presente, ello debido al crecimiento y la presencia omnímoda de la virtualidad en las actividades laborales. Todo ello no ha hecho más que contribuir con no poder diferenciar cuando el trabajador está descansando o cuando se encuentra labrando, por cuanto entre uno y otro parece que en la actualidad no existe diferencia y eso afecta la salud mental del trabajador y de seguro a la producción (Aguilera Izquierdo y Cristobal Roncero, 2017, 334. Citado por Arrieta 2019).

El derecho a la desconexión nació en Francia, en enero de 2017, mediante la Loi 1088-2016, conocida también como Loi Travail o Loi El Khomri. Asimismo, España, en diciembre de 2018, estableció su derecho a la desconexión digital (como también es denominado), a través de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales.

Ambas normativas establecen que este derecho se concrete mediante negociación colectiva y, en caso de no existir acuerdo, queda en manos del empleador. Es decir, deja a la libre voluntad de empleador y trabajador su resguardo.

Algunas de las diferencias que podemos encontrar entre Francia y España es que en el caso francés existe una obligación de negociar anualmente con los sindicatos, lo que no ocurre en España. De igual forma, en la norma española no existe una restricción en cuanto a la cantidad de trabajadores en una empresa; por el contrario, Francia solo aplica este derecho para empresas con más de 50 empleados

## METODOLOGÍA

La implementación legal del trabajo remoto en el Perú, se genera con la finalidad de evitar la propagación del Covid 19 entre nuestros trabajadores y se define como la prestación de servicios del trabajador en su domicilio u otro lugar, pero fuera de su centro de trabajo, siempre que con el uso de medios apropiados la actividad laboral que desempeña el trabajador del sector público o privado se pueda realizar bajo esta modalidad, (D.U. N° 026-2020).

En la actualidad se presentan dudas sobre el trabajo remoto y el teletrabajo, toda vez que constituyen formas de trabajo que se realiza a distancia y fuera del centro laboral, por lo que es preciso indicar que el teletrabajo en el Perú se define como el trabajo subordinado de actividades laborales con ausencia del trabajador en la empresa con la que tiene vigente una relación laboral y cuya actividad laboral la realiza con el uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, con los cuales controla y monitorea sus labores, (Ley N° 30036, 2013).

Respecto al trabajo remoto que tiene a su modalidad más cercana el teletrabajo, ha sido definido como el trabajo realizado en el hogar o en otro ambiente que previamente haya comunicado el trabajador donde realizará sus actividades laborales con el empleo de aparatos digitales o virtuales. (Arrieta, 2019).

Por su parte, el derecho a la desconexión digital, es una medida que está orientada a erradicar la conexión latente y permanente con el centro laboral que no permite el descanso laboral en virtud del acortamiento de distancia que implica el uso de las herramientas digitales que no hace otra cosa que tener a su merced al trabajador todo el tiempo, incluyendo en días de descanso, teniendo que siempre obedecer al llamado a cumplir tareas del empleador. Asimismo, teniendo en consideración la definición que brinda la Real Academia Española, debe entenderse a la desconexión como la finalización de la relación que mantenían objetos, personas o aparatos (Naranjo, 2017).

La palabra estrés en su acepción originaria proviene del inglés stress, que comprende presión, tensión, esfuerzo, asimismo, es entendida como los trastornos que padecen las personas por hechos adversos que se presentan en su desenvolvimiento en su círculo de trabajo o entorno de las personas con quienes se relaciona, (Chiavenato, 2013).

La palabra estrés nace del latín stringere cuyo significado es apretar, respecto a esta definición inicial se entendía al estrés como una fuerza que tenía su explicación en el

campo de la física y también de la ingeniería, ello con la finalidad de explicar que existían fuerzas exógenas que influían sobre una persona, lo que finalmente causaba la tensión, asimismo, asumieron desde sus inicios que el estímulo que recibía del medio ambiente donde se desarrollaba el individuo resultaba posible ser medido, (Arnold, 2012)

Diversos autores definieron al estrés como el estado fisiológico interno de las personas quienes por diversas actividades se encuentran sometidos a hechos peligrosos y de inminente amenaza o a situaciones que le significan impactos emocionales fuertes y de gran magnitud que traen consigo la producción de la adrenalina producto de su reacción ante el peligro que siente de la amenaza latente, (Arnold, 2012).

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Conforme se ha tenido a bien indicar, la conectividad digital indiscriminada y sin marco legal que le coloque parámetros para su uso, pero muy por el contrario ha sido entendida por los empleadores como un medio para elevar la producción laboral en desmedro de la calidad de vida laboral y la salud mental de los trabajadores, ocasionándoles el consecuente estrés laboral, por lo que conforme es de verse, las diferentes legislaciones y documentación citada en el presente artículo nos dan cuenta que en nuestro país en virtud del derecho al trabajo y al rol del estado de respetar el derecho a la dignidad de la persona humana como fin supremo de Estado, en esa línea tenemos que el trabajador debe ser protegido por la legislación laboral, toda vez que en el contexto actual descrito en el presente documento se advierte que ello no está ocurriendo, máxime si el trabajo remoto hizo su aparición en nuestro país para permanecer porque se debe entender que ante la amenaza del Covid 19 u otra pandemia, es la modalidad de trabajo más segura para la salud del trabajador, hecho que no está en discusión, sino por el contrario, al margen de la afectación a la salud mental y calidad de vida laboral de los trabajadores ocasionado por la crisis sanitaria que vive el país por la pandemia y que genera el estrés correspondiente, a ello se suma la conectividad ilimitada con que se abruma de trabajo al trabajador, presupuesto fáctico que debe encontrar su amparo en una norma legal que deviene en imperativa para defender los derechos de los trabajadores y evitar trasgredir su salud mental.

### **CONCLUSIONES**

La desconexión digital merece el mayor de las atenciones teniendo en consideración que afecta el derecho del trabajador a una buena salud mental, es por ello que me permito

arribar a las siguientes conclusiones:

Reconocer que el uso de la tecnología representa para el sector laboral un medio por el cual se logran los objetivos de las empresas, tanto en el ámbito privado como público, sin embargo, el uso no regulado y no equilibrado con el que se viene empleando para no brindarle espacio de descanso del trabajador con el pretexto de la mejora en la producción traerá consigo nefastas consecuencias en la salud mental del trabajador y evidentemente la disminución de su producción.

Descartar la idea de que el trabajador que más tiempo atiende los requerimientos del empleador es el mejor trabajador, toda vez que lo único que genera este tipo de políticas laborales es atender contra los derechos laborales y anteponer los ante la efectividad en la producción, olvidando que el trabajador como persona humana está protegido por el estado y por eso debe de humanizarse la labor del trabajador y no ser visto como simple medio de producción dejando de lado su salud.

El estado debe tomar parte de esta problemática con la dación de una ley que regule la imposibilidad de la desconexión del trabajador con su trabajo; así como llevar a cabo políticas públicas que orienten a un equilibrio en la labor de trabajo y el descanso que necesita el trabajador, con esto se pondría la realidad en un contexto de igualdad que coadyuvará al crecimiento de cualquier empresa pública o privada.

#### LISTA DE REFERENCIAS

- Álvarez, B. Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46.  
<http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 11(6), 15-30.  
<https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypolicas/article/view/633> Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR). Página principal. [citado 10 Jul 2006]. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/>

- Chávez, M. (2020). Diseño y ejecución de un plan de comunicación de beneficios en una gran empresa del sector útiles escolares y de oficina: El caso de Continental-Stanford [Universidad de Lima]. <http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/11313>
- Delia Georgina Bravo Bonoso; Washington Felipe Álava Castro; Erick Ismael Álava Bravo. Docentes Universitarios y su desempeño laboral. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.343034a8585419bb77f2a986587e020&lang=es&site=eds-live>. Acceso em: 29 jun. 2021.
- Eufracio, B. (2018). Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabaylo, año 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15208>
- Fuentes, D., Chapis, E., & Chapis, E. (2019). Administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313-318. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
- Gonzales Ttito, Y. M., & Cereceda Quintanilla, Y. V. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551.
- Katz FM, Snow R. Evaluación del Rendimiento de los Trabajadores de la Salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. *Cuaderno de Salud Pública* Nº 72; 1981.
- Hart I, Harden RM (eds.). Further Developments in Assessing Clinical. Montreal: Can-Hel Publications Inc.; 1987.
- Lunardi, M. A., Costa, V., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers › performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*, 21, 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- María Paz Vásquez, Romina F. Inostroza, Hedy Acosta (2019). Universidad de Talca Liderazgo Transformacional: su Impacto en la Confianza Organizacional, Work Engagement Y Desempeño Laboral *En Trabajadores Millennials En Chile*. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/55066>
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Universidad César Vallejo.

- Martín, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico [Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2018.]. Permalink: <http://digital.casalini.it/9788436958379>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.
- Pastor, A. (2018). Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Ribes, G., Perelló, M. R., & Herrero, A. (2018). Dirección de recursos humanos. *Gestión de personas*. Colección Académica.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ranaweera, C., Office, C., & Dharmasiri, A. (2019). Generation Y and Their Job Performance. *ResearchGate*, 21(January), 39–82. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/330358965\\_Generation\\_Y\\_and\\_Their\\_Job\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance)
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., María Peiró, J., & Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Psicothema*, 33(1), 86–94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Shilia Lisset Vargas Echeverría, & Mirta Margarita Flores Galaz. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Torres, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- William Enrique Vásquez Garay (2017) Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017