



El estrés y sus niveles en las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia de una empresa de servicios colombiana

Yuri Andrea Ospina Jaramillo

ID 1008288

Pili Dayana Sanchez Severino

ID 995555

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa: Especialización en Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

Febrero de 2025

El estrés y sus niveles en las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a
distancia de una empresa de servicios colombiana

Yuri Andrea Ospina Jaramillo

ID 1008288

Pili Dayana Sanchez Severino

ID 995555

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gestión
Psicosocial en Contextos de Trabajo

Asesor(a)

Adrian Marcel García Caicedo

Maestría en dirección Estratégica con Especializada en riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa: Especialización en Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

Febrero de 2025

Tabla de contenido

Pregunta.....	9
Objetivos	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación.....	10
Antecedentes	11
Antecedentes conceptuales.....	11
Antecedentes normativos	12
Antecedentes investigativos	13
Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.	20
Participantes	21
Técnicas.....	22
Fases del trabajo de campo.....	22
Categorización y clasificación.....	23
Capítulo 3. Resultados.....	26
Caracterizar a las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.	26
Identificar los niveles de afectación del estrés en las mujeres.	32

Correlación entre la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en relación con los niveles de estrés en las mujeres que trabajan en modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.....	34
Capítulo 4. Disertación.....	35
Referencias.....	40

Índice de tablas

Tabla 1.....	21
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	33

Índice de figuras

Figura 1.	26
Figura 2.	26
Figura 3.	27
Figura 4.	28
Figura 5.	28
Figura 6.	29
Figura 7.	29
Figura 8.	30
Figura 9.	31
Figura 10.	31
Figura 11.	32
Figura 12.	33
Figura 13.	34

Resumen

El presente documento, es una investigación basada en analizar el impacto de la modalidad de trabajo a distancia y los niveles de estrés en las mujeres que laboran en una empresa de servicios colombiana. La adopción del trabajo a distancia, acelerada por la pandemia de COVID-19, ha traído consigo desafíos significativos, como la sobrecarga laboral, la dificultad para desconectarse y el incremento de responsabilidades domésticas, lo que puede afectar el bienestar de las trabajadoras.

El objetivo principal de la investigación es identificar y evaluar los niveles de estrés en estas mujeres, explorando la posible influencia del entorno extralaboral en su afectación emocional. Para ello, se utilizó un enfoque mixto, con un diseño no experimental y transversal. Se aplicó el Test de Estrés Laboral de la OMS, adaptado por la Alcaldía de Bogotá, en el cual se aplicó a una población de 12 trabajadoras a distancia de una empresa de servicios.

Los resultados revelan que el 50% de las participantes presentan un nivel de estrés medio, mientras que una trabajadora muestra un nivel de estrés alto. A pesar de las expectativas iniciales, no se encontró una correlación significativa entre el entorno extralaboral y el estrés laboral, lo que sugiere que el teletrabajo en sí mismo es un factor determinante en el desarrollo de estrés. Se identificaron otros elementos clave, como jornadas laborales extendidas, contratos inestables y una alta carga de responsabilidades familiares, que contribuyen a la tensión emocional de las trabajadoras.

A partir de estos hallazgos, se concluye que es fundamental que las empresas implementen estrategias para regular la carga de trabajo, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal y garantizar el bienestar psicosocial de las trabajadoras, minimizando los efectos negativos del teletrabajo en su salud mental y calidad de vida.

Palabras clave: *estrés laboral, trabajo a distancia, factores extralaborales, carga laboral, liderazgo organizacional, gestión psicosocial.*

Capítulo 1. Planteamiento del problema

El estrés y sus niveles de afectación en las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia de una empresa de servicios colombiana

La alta rotación de personal se ha convertido en un desafío significativo para muchas organizaciones, y la empresa para la cual desarrollamos este proyecto no es la excepción. Tras un periodo de éxito y rentabilidad, la compañía ha experimentado un decrecimiento en su rendimiento desde la pandemia, lo que ha puesto en evidencia una serie de problemas relacionados con la gestión del talento humano. A pesar de la implementación de indicadores de medición del rendimiento y la productividad, se ha observado la afectación en los niveles de estrés entre las trabajadoras, lo que podría estar afectando la satisfacción, y, en consecuencia, la permanencia del personal en la empresa.

La relación entre el estrés laboral y la rotación de personal ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones. Según un análisis de Mazzola y Disselhorst (2019), el estrés en el lugar de trabajo no solo afecta la salud mental y física de los empleados, sino que también puede llevar a un incremento en la rotación, ya que los empleados tienden a buscar ambientes laborales más saludables. Además, un estudio de Kim y Lee (2020) revela que los altos niveles de estrés están directamente correlacionados con la disminución de la productividad y el compromiso organizacional, lo que refuerza la necesidad de un enfoque más equilibrado en la gestión de indicadores de rendimiento.

En este contexto, resulta fundamental indagar porqué es importante determinar el nivel del estrés y la afectación en las mujeres que trabajan en la empresa, y cómo el entorno extralaboral con relación al trabajo puede influir en esto y las posibles afectaciones de salud en ellas. La falta de alineación entre las expectativas organizacionales y las condiciones

laborales puede estar contribuyendo a un ambiente negativo que desencadena una mayor insatisfacción y estrés, tal como lo afirman Cooper y Marshall (2019), quienes destacan la importancia de un enfoque holístico en la gestión del bienestar de los empleados.

Por lo tanto, el presente proyecto busca explorar la relación que puede existir entre la influencia del entorno extralaboral, el estrés y la afectación de las mujeres que laboran en modalidad de trabajo a distancia, con el objetivo de determinar por qué es importante conocer los niveles de estrés, planteando como oportunidad diseñar políticas de trabajo a distancia dentro de la empresa, que permitan integrar aspectos que promuevan la salud y el bienestar de las empleadas.

Pregunta

¿Por qué determinar el estrés y sus niveles de afectación en las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el estrés y sus niveles de afectación en las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

Objetivos específicos

1. Caracterizar a las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

2. Identificar los niveles de afectación del estrés en las mujeres que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.
3. Establecer la correlación entre la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en relación con los niveles de estrés en las mujeres que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

Justificación

La llegada del COVID 19 como pandemia, ocasiono además de muchas consecuencias en el mundo, la aceleración de la adopción del trabajo a distancia en las organizaciones, presentándolo como una alternativa para enfrentarse al desafío y las derivaciones ocasionadas por esta pandemia, transformando así las dinámicas laborales y trayendo consigo un aumento de las cargas de estrés para quienes asumieron este rol dentro de las organizaciones.

Durante la construcción de este proyecto, lo que buscamos es identificar los niveles de afectación del estrés en las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana y así establecer la correlación entre la modalidad del trabajo a distancia y los niveles de estrés, ya que muy a menudo las mujeres se enfrentan a las responsabilidades laborales y domesticas de manera paralela.

Esperando obtener resultados que nos permitan identificar las principales causas de los niveles de estrés y como este puede influir el entorno extralaboral sobre el trabajo en relación con estos, también buscamos contribuir con el conocimiento hacia la implementación y mejora de estrategias que puedan ser desarrolladas a nivel organizacional que permita mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de las mujeres en el desarrollo de este tipo de actividades.

Antecedentes

Antecedentes conceptuales

En los últimos años las empresas han optado por transformar su manera de trabajar e incluir la tecnología en las actividades cotidianas de los trabajadores. Dentro de estos cambios han incluido el uso de programas, aplicaciones, portales o tecnologías que facilitan las actividades laborales. Adicionalmente, para reducir el traslado de los trabajadores, disminuir costos en auxilio de transporte y para facilitar la comunicación, han decidido que los trabajadores pueden realizar sus actividades ya sea desde casa o desde cualquier parte del mundo tan solo con conectarse a un computador con conexión a internet.

El trabajo a distancia es la forma en la que las organizaciones han desarrollado estrategias para el cumplimiento de sus objetivos empresariales. Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) el trabajo a distancia son las circunstancias en las que el trabajo se lleva a cabo total o parcialmente en un espacio diferente al establecido como lugar de trabajo habitual. Las subcategorías del trabajo a distancia son el teletrabajo, que engloba a los trabajadores que usan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desarrollar el trabajo de manera remota en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado, y el trabajo a domicilio o en casa que es el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador (pp. 6-7).

Lastimosamente, como consecuencia de estos cambios se ha evidenciado un aumento en el estrés laboral de los trabajadores debido a factores como que no hay una diferenciación clara de la jornada laboral, se llega a mezclar la vida personal de la laboral, un aumento en las reuniones y las actividades laborales, entre otros. El estrés laboral es una

de las repercusiones de estar expuesto a riesgos psicosociales. Se origina en situaciones laborales con condiciones psicosociales negativas o adversas. Este tipo de estrés representa la reacción, tanto física como emocional, ante un desajuste entre las demandas que percibe una persona y su capacidad para enfrentarlas (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Este tipo de estrés puede presentarse de varias formas, como la sensación de tener una carga de trabajo excesiva, la presión para cumplir con plazos estrictos, la falta de apoyo y supervisión directa, y las dificultades para delinear límites claros entre el trabajo y la vida personal. La sobrecarga en el trabajo a distancia es una realidad notable que puede afectar de manera considerable la salud mental y física de los empleados, así como su nivel de satisfacción laboral (Chávez et al, 2023).

Antecedentes normativos

El trabajo a distancia es un fenómeno que ha crecido significativamente y en Colombia se han establecido las normativas específicas para el control y regulación del mismo, ya que esta modalidad de trabajo ha traído repercusiones en la salud de los empleados, por tanto, la Resolución 4576 de 2023 del Ministerio de Tecnologías es uno de los documentos claves por medio de la cual “se adopta e implementa la Política Interna de Teletrabajo, se modifican los lineamientos para Trabajo en casa y se deroga la Resolución 1838 del 31 de mayo de 2022”. Así como el decreto 555 de 2022 del Ministerio del Trabajo “Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto”.

En cuanto a la gestión de riesgo psicosocial, la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo “por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación

de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”, así mismo la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (2021) ha publicado lineamientos sobre la regulación del teletrabajo, destacando la importancia de proteger la salud mental.

Y por ser este un documento de investigación, tenemos en cuenta la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, la cual menciona la clasificación de las categorías de investigación siendo investigaciones sin riesgo, con riesgo mínimo y con riesgo mayor que el mínimo. En su artículo 11, inciso A, se menciona las investigaciones sin riesgo, que son estudios que usan técnicas y métodos en donde no se interviene ni se modifican variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los participantes de la investigación. Esta investigación se clasifica dentro de esta categoría.

Antecedentes investigativos

El trabajo a distancia durante la pandemia se incrementó de una manera considerable, permitiendo que los trabajadores desempeñaran sus labores desde casa o desde cualquier otro lugar diferente al lugar de trabajo o la sede de la empresa. El quedarse en casa generó que los trabajadores pudiesen dividir su tiempo laboral con las labores del

hogar. Sin embargo, dividir estas dos labores de manera clara es complicado, sobre todo cuando las mujeres son quienes tienen la mayoría de las actividades del hogar ya que requieren mayor demanda debido al lugar donde se está. En una investigación realizada en Canadá sobre el estrés laboral y un análisis de género, que se centró en entender las experiencias interseccionales y contextualizadas de los profesionales durante la pandemia de COVID-19, por medio de una encuesta autoadministrada en línea entre finales de noviembre de 2020 y principios de mayo de 2021, disponible en francés e inglés, en donde la primera pregunta era obligatoria y se incluían preguntas generales sobre el impacto de la pandemia, se abordó la relevancia de la salud mental en el entorno laboral y se examinó cómo el género afecta el estrés laboral y personal de los profesionales. Se utilizó un muestreo por conveniencia para reclutar a los participantes, con una muestra que incluyó un total de 2.533 trabajadores profesionales, representando a una población de 1.420.302 trabajadores en 2020 y 2021. De estos trabajadores, en su mayoría fueron mujeres (929.800) y como minoría eran hombres (490.502). La investigación concluyó que la pandemia tuvo un impacto más significativo en el estrés laboral y en la vida personal de las trabajadoras profesionales. Se notó que las mujeres experimentaron niveles más elevados de estrés y dificultades en la salud mental en comparación con los hombres, tanto antes como durante la pandemia. Esto está vinculado a la distribución de las responsabilidades de género en el hogar, donde las mujeres asumieron un mayor número de tareas de cuidado. Estos resultados enfatizan la necesidad de tener en cuenta el género al diseñar intervenciones para fomentar la salud mental en el entorno laboral. (Corrente et al, 2024). Esta investigación aporta al afirmar que hay una diferencia significativa entre los niveles de estrés laboral en mujeres a comparación de los hombres debido a factores como las

actividades que las mujeres deben desempeñar en el hogar como el cuidado de personas dependientes, el aseo general, tener que cocinar, entre otros.

En una investigación realizada en Cataluña, con un enfoque cuantitativo y un alcance exploratorio y descriptivo, analizó el impacto del teletrabajo en la desigualdad de género durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19, evaluando si esta modalidad promovió la corresponsabilidad en el hogar o reforzó los roles de género tradicionales. Con un diseño no experimental y transversal, se aplicó en línea la Encuesta sobre el Uso del Tiempo y Confinamiento del Centre d'Estudis d'Opinió (CEO) entre el 4 y el 15 de mayo de 2020, considerando variables como la modalidad de empleo (teletrabajo, presencial o mixto), la percepción de carga laboral y doméstica, la corresponsabilidad en las tareas del hogar y la capacidad de desconectarse del trabajo. La muestra estuvo conformada por 3.605 personas mayores de 16 años (51.9% mujeres y 48.1% hombres). Los resultados revelaron que, aunque hombres y mujeres realizaron más trabajo doméstico durante el confinamiento, las mujeres asumieron la mayor parte de las tareas del hogar y de cuidado, donde 41.3% de las teletrabajadoras reportaron haber trabajado más horas que antes de la pandemia, frente al 27.9% de los hombres, y 59.5% de ellas percibieron un aumento en la carga doméstica, comparado con el 49.9% de los hombres. Además, las mujeres dedicaron en promedio más horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados, sin importar la modalidad de trabajo. En cuanto a la percepción de corresponsabilidad, las mujeres teletrabajadoras fueron las menos propensas a notar mejoras, mientras que aquellas en modalidad mixta o presencial percibieron mayores avances. Los hombres que lograron desconectarse después de su jornada laboral evaluaron positivamente el teletrabajo, mientras que, para las mujeres, la dificultad de desconectar y la carga de responsabilidades domésticas influyeron negativamente en su percepción. Se concluyó que el teletrabajo no

fomentó la corresponsabilidad en el hogar, sino que reforzó la desigualdad de género, incrementando la carga total de trabajo de las mujeres, afectando su bienestar y percepción del teletrabajo, mientras que los hombres lograron mantener con mayor facilidad la separación entre trabajo y vida personal. Finalmente, se recomienda considerar los impactos de género en futuras regulaciones del teletrabajo, para evitar que esta modalidad se convierta en una “falsa solución” para la conciliación laboral y familiar de las mujeres (Moreno-Colom et al, 2023). Este punto de vista es importante para evidenciar que la desigualdad en las tareas domésticas entre hombres y mujeres genera que el trabajo a distancia sea un factor de estrés para las teletrabajadoras en vez de ser un alivio para distribuir su tiempo de manera más fácil.

Frente a cómo las características sociodemográficas de las mujeres influyen en los síntomas de estrés, se halló en un estudio de género realizado en España, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional y longitudinal, donde se examinó la relación entre las características sociodemográficas y los síntomas de estrés en estudiantes universitarios a lo largo de un período de cuatro años académicos. Para ello, se utilizó el Cuestionario de Estrés Académico (CEA), particularmente la Subescala de Respuestas de Estrés (R-CEA), la cual permite medir distintos síntomas asociados al estrés académico las siguientes dimensiones: agotamiento físico, dificultades con el sueño, irascibilidad, pensamientos negativos y agitación física. Asimismo, se recopilaron datos sobre factores sociodemográficos, tales como edad, sexo, lugar de residencia, actividad laboral y otras responsabilidades, incluyendo el cuidado de familiares o hijos. La aplicación del cuestionario se realizó de manera presencial, en formato físico, dentro del horario de clases de los participantes. La investigación contó con una muestra de 264 estudiantes del Grado

en Fisioterapia de la Universidade de Vigo, conformada por 41,8% mujeres y 58,2% hombres. Los hallazgos revelaron que la combinación del estudio con el trabajo influye de manera diferente según el género. En el caso de las mujeres, esta situación provoca un aumento en la irascibilidad a lo largo de la carrera, mientras que, en los hombres, por el contrario, disminuye en el último año de formación. Asimismo, la presencia de responsabilidades adicionales al estudio impacta de manera diferenciada en ambos sexos: en las mujeres, incrementa el agotamiento físico, mientras que, en los hombres, contribuye a su reducción. En cuanto a la edad, se observó que en las mujeres influye en el agotamiento físico, aunque sin una tendencia claramente definida. Un aspecto clave del estudio es que las variables sociodemográficas tienen un efecto significativo sobre los síntomas de estrés, con diferencias marcadas entre hombres y mujeres. Se evidenció que una misma condición puede aumentar el estrés en las mujeres, mientras que en los hombres puede actuar como un elemento protector. Un caso representativo de esta dinámica es el trabajo durante la titulación, que parece desempeñar un papel preventivo del estrés en los hombres, pero no en las mujeres. En síntesis, los hallazgos indican que las características sociodemográficas modulan los niveles de estrés en los estudiantes. Factores como la combinación del estudio con el trabajo y la asunción de otras responsabilidades generan un mayor impacto en la salud mental de las mujeres, mientras que, en los hombres, estos elementos parecen disminuir los niveles de estrés. Dado que las diferencias de género en la respuesta al estrés son significativas, se destaca la importancia de considerar el impacto de los roles de género en la experiencia académica. En este contexto, se recomienda el diseño de estrategias que contribuyan a mitigar los desafíos adicionales que enfrentan las mujeres, quienes suelen asumir una carga de responsabilidades más elevada fuera del ámbito universitario (González González et al, 2020). Este artículo contribuye al desarrollo de uno

de los objetivos específicos de nuestra investigación, ya que evidencia cómo ciertas características sociodemográficas de las mujeres, como la edad, las responsabilidades a cargo y la actividad laboral, pueden influir en el incremento del estrés. Además, ofrece un análisis diferencial de los factores protectores y de riesgo según el género, destacando que las mujeres presentan una mayor predisposición al aumento del estrés en comparación con los hombres.

Por otra parte, en un estudio realizado en Colombia por García y Osorio (2024), que tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial, estrés y síndrome de burnout en teletrabajadores de diferentes sectores económicos, por medio de un método cuantitativo, descriptivo y transversal en donde se buscó con palabras como “riesgo psicosocial” y “Colombia” en Scopus, recolectando la información y analizando los datos con el programa R Studio, donde se seleccionaron un total de 22 artículos, se concluyó que en Colombia está trabajando para asegurar el bienestar de su población trabajadora. Por ello, fue frecuente encontrar en los artículos publicados información sobre instrumentos validados de manera subjetiva (cualitativa), los cuales están relacionados con el marco legal laboral vigente. Actualmente, en base a los resultados históricos de las evaluaciones, se están implementando protocolos de intervención para prevenir y abordar las exposiciones identificadas, especialmente en el ámbito de la salud mental (pp. 1,17). Es importante resaltar que las investigaciones en Colombia sobre temas relacionados a los riesgos psicosociales están en aumento, por lo que es importante seguir investigando para brindar ideas, mostrar el panorama actual de los teletrabajadores y brindar posibles soluciones a las problemáticas que afectan a su calidad de vida y salud mental.

Finalmente, en una investigación realizada en Bogotá sobre los efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las PYMES durante la pandemia de COVID-19, se empleó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario SF-36, un instrumento ampliamente validado que evalúa la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en ocho dimensiones: función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional y salud mental. La muestra estuvo conformada por 55 trabajadores residentes en Bogotá, con una mayor participación de mujeres en comparación con los hombres. Cabe destacar que todos los participantes iniciaron su actividad en teletrabajo a partir del inicio de la pandemia. Los resultados revelaron que el 34.5% de los trabajadores superaba las 48 horas laborales semanales, lo que incrementa el riesgo de fatiga y sobrecarga mental. Además, el 48% reportó síntomas de estrés, el 32% manifestó ansiedad y se identificaron síntomas de enfermedades físicas, particularmente afecciones musculoesqueléticas. En cuanto a la percepción del estado de salud, el 68% de los encuestados lo calificó como muy bueno; sin embargo, el 30% reconoció que su salud física o problemas emocionales afectaron su vida social. Como conclusión, se evidenció que el teletrabajo ha contribuido al aumento de estrés, ansiedad, sobrepeso y trastornos musculoesqueléticos, patologías que han sido ampliamente documentadas en estudios previos sobre salud ocupacional. Asimismo, se identificó que la exposición prolongada al teletrabajo puede generar impactos negativos si no se gestiona adecuadamente. Ante estos hallazgos, los investigadores recomiendan la implementación de estrategias organizacionales para la prevención y mitigación de riesgos con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores bajo esta modalidad. También sugieren el diseño de políticas públicas que regulen el teletrabajo para prevenir afectaciones en la salud

física y mental de los empleados. Por último, se plantea la necesidad de futuras investigaciones que analicen el impacto del teletrabajo desde una perspectiva de género, dado que la carga laboral y las responsabilidades familiares pueden incidir de manera diferenciada en hombres y mujeres (Calderón Velandia et al, 2022). Resulta relevante analizar los efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las PYMES, dado que presenta similitudes con la empresa de servicios de donde se obtuvo la muestra de la presente investigación. Estos hallazgos permiten concluir que el teletrabajo contribuye al incremento de los niveles de estrés en los empleados, así como a una extensión de la jornada laboral, lo que puede generar un impacto significativo en su bienestar físico y mental.

Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.

La presente investigación contó con una investigación de campo ya que se realizó en el ambiente natural de los trabajadores, cuya finalidad es proyectiva debido a que se va a tratar un tema con bases teóricas y no se va a resolver un problema práctico, con una temporalidad ex post facto, con un enfoque mixto, con un alcance de tipo descriptivo ya que se especifica las características de las trabajadoras y las variables, y correlacional debido a que se estableció la relación entre dos variables independientes y la variable dependiente según el interés del estudio, con un diseño no experimental de corte transversal ya que son datos que se recogieron en un solo momento y una sola vez (Arias, 2021). El instrumento usado fue el formato test estrés laboral de la Alcaldía de Bogotá el cual fue aplicado a mujeres de una empresa de servicios colombiana (Secretaría de Integración Social, 2022).

Participantes

Las participantes que formaron parte de la presente investigación se categorizaron en las siguientes maneras: administrativa 3 empleadas y operativa 9 empleadas, para un total de 12 mujeres las cuales se distribuyen en diferentes áreas funcionales de trabajo tal como se muestra en la tabla 1.

Las participantes se eligieron por medio de un método no probabilístico de selección a conveniencia del estudio.

Tabla 1.

Distribución de las mujeres según área funcional de trabajo

Área funcional de trabajo	Administrativo	Operativo
Operaciones		2
Finanzas		2
Informática y Telecomunicaciones	1	
Recursos Humanos	1	1
Servicio al Cliente		2
Ventas	1	1
Mercadeo		1
Total empleadas	3	9

Nota. La presente tabla muestra el área funcional de trabajo de las mujeres participantes de la investigación.

Técnicas

El instrumento de evaluación utilizado es el formato test estrés laboral de la Organización Mundial de la Salud, adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos de Hock (1988) y adaptado para Colombia por la Alcaldía Mayor de Bogotá (Secretaría de Integración Social, 2022). La prueba se compone por 12 preguntas que permiten medir el grado de síntomas que tienen los trabajadores y que se asocian al estrés. Las preguntas se responden por medio de una escala tipo Likert con una calificación del 1 al 6, donde el 1 es nunca, el 2 es casi nunca, el 3 es pocas veces, el 4 es algunas veces, el 5 es relativamente frecuente y 6 muy frecuente. La suma de los puntajes puede tomar un valor desde 12 a 24 (sin estrés), de 25 a 36 (estrés leve), 37 a 48 (estrés medio), 49 a 60 (estrés alto) y 61 a 72 (estrés grave). El resultado del instrumento se midió en una escala cualitativa y la forma como se va a presentar es de manera cuantitativa.

Fases del trabajo de campo

Objetivo Específico 1: Caracterizar a las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

Fase de Planificación y Preparación: Selección de mujeres que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios y selección del cuestionario sociodemográfico para la caracterización de estas.

Fase de Recolección de Datos: Aplicación de un cuestionario de caracterización a 12 mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios en Colombia.

Objetivo Específico 2: Identificar los niveles de afectación del estrés en las mujeres que trabajan en modalidad a distancia en una empresa de servicios en Colombia.

Fase de Planificación y Preparación: Selección de un cuestionario específico para medir el estrés laboral.

Fase de Recolección de Datos: Aplicación del formato test estrés laboral desarrollado por la Organización Mundial de la Salud, adaptado para Colombia por la Alcaldía Mayor de Bogotá, en 12 mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios en Colombia.

Objetivo Específico 3: Establecer la correlación entre la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en relación con los niveles de estrés en las mujeres que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

Fase de Planificación y Preparación: Selección de las variables a analizar y método de análisis de las variables.

Fase de Recolección de Datos: Con base en los resultados del test estrés laboral del objetivo 2 de la investigación y del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral que se empleó en una investigación anterior a los empleados, se realizó un análisis de correlación de variables por medio de un diagrama de dispersión.

Categorización y clasificación

La información fue clasificada según el equipo de trabajo, a su vez la cantidad de empleados según si es empleado u operario y por el nivel de estrés presentado.

Tabla 2.

Niveles de estrés según formato test estrés laboral aplicado.

Imposibilidad de conciliar el sueño	1	6	2	4	6	3	3	4	5	3	4	1
Jaqueca y dolores de cabeza	1	5	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4
Indigestión y molestias estomacales	2	5	1	5	5	2	2	4	5	2	4	2
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	2	4	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5
Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual	3	2	1	4	2	1	2	3	1	1	4	1
Disminución de interés sexual	3	3	1	2	6	5	2	3	5	2	3	2
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	1	1	1	1	1	2	4	4	1	1	5	2
Disminución de apetito	1	5	1	4	4	6	2	4	3	3	5	3
Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2
Pinchazos o sensaciones dolorosas en las	2	2	1	3	5	3	2	3	4	4	6	3

distintas partes del cuerpo													
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	6	4	1	4	4	6	2	5	3	5	6	5	
Tendencias sudar o palpitaciones	3	3	1	6	2	4	2	6	2	1	6	2	
Niveles de estrés	27	42	13	42	43	44	31	48	40	32	55	32	
Interpretación	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MEDIO	SIN ESTRÉS	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS LEVE	ESTRÉS ALTO	ESTRÉS LEVE	

Comentario sobre su percepción de la empresa Excelente

NINGUN A

Excelente. Me gusta asistir a laboral

Sin comentarios

Soy de prestación de servicios y me ha tocado estar hasta 3 meses sin contrato y cumpliendo horario.

Es una buena empresa, con grandes exigencias para cumplir las metas

excelente

Estresante por mucho papeleo

Falta mirar a la persona

Alta gerencia poco interesada en algunos trabajadores

Nota. En la presente tabla se evidencia los niveles de estrés de acuerdo con el test de estrés laboral aplicado a las 12 mujeres que trabajan en la modalidad a distancia.

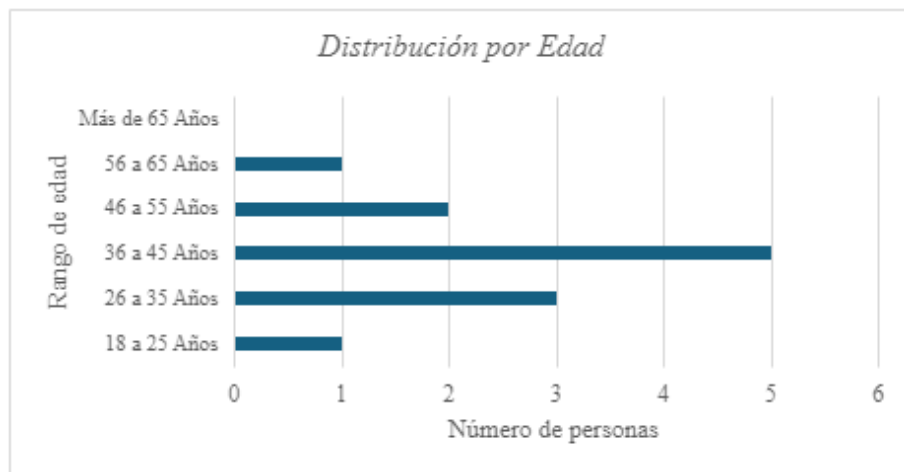
Capítulo 3. Resultados

Caracterizar a las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

Con base en el cuestionario aplicado a las trabajadoras, se obtuvo la siguiente caracterización de estas:

Figura 1.

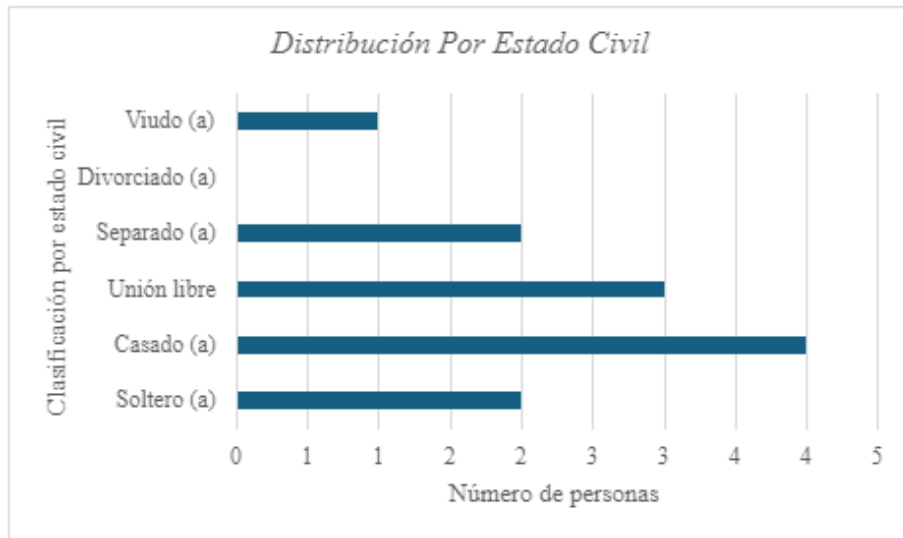
Distribución por edad



Nota. En la presente grafica se evidencia que el rango de edades de las mujeres que laboran en modalidad a distancia es desde los 18 años hasta los 65 años, con una mayoría entre los 36 a 45 años y solo 2 se encuentran entre los 18 a 25 y otras 2 entre los 56 a 65 años, evidenciando que no hay ninguna mayor a 65 años.

Figura 2.

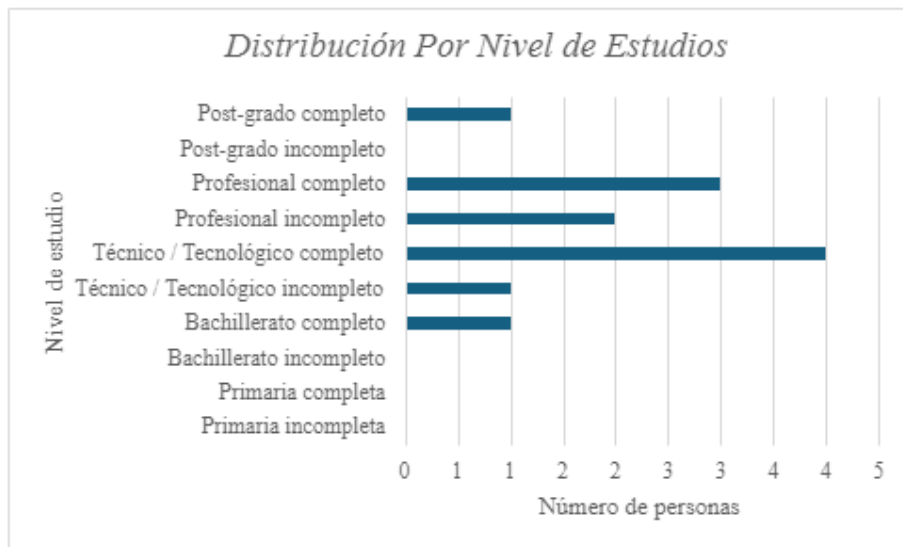
Distribución por estado civil



Nota. De acuerdo con esta gráfica, la mayoría de las mujeres están casadas y ninguna mujer está divorciada.

Figura 3.

Distribución por nivel de estudios.

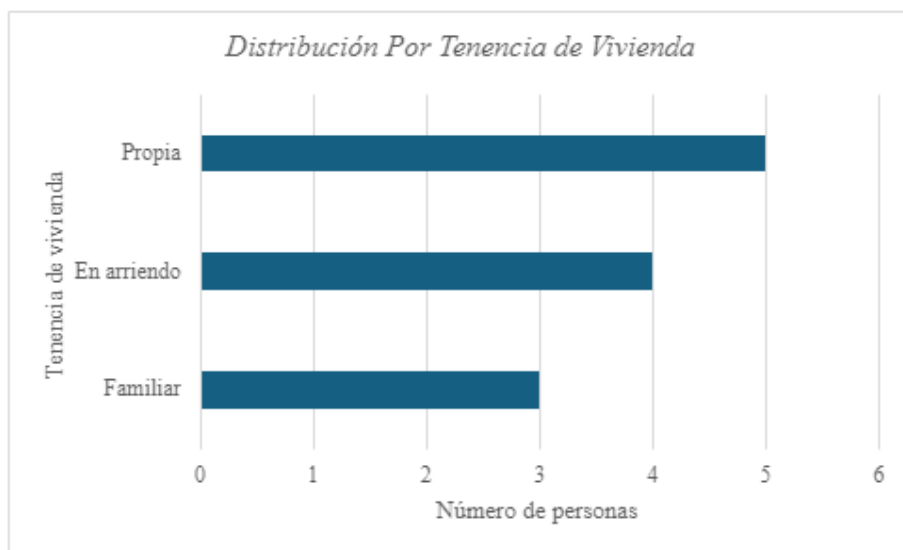


Nota. Según la gráfica, tres de las trabajadoras tienen como el mayor grado de escolaridad alcanzado un postgrado completo, un técnico o tecnológico incompleto, y el bachillerato completo. La mayoría de las trabajadoras tienen un técnico o tecnológico

completo. Ninguna trabajadora tiene la primaria incompleta o completa, ni el bachillerato incompleto como último nivel de escolaridad.

Figura 4.

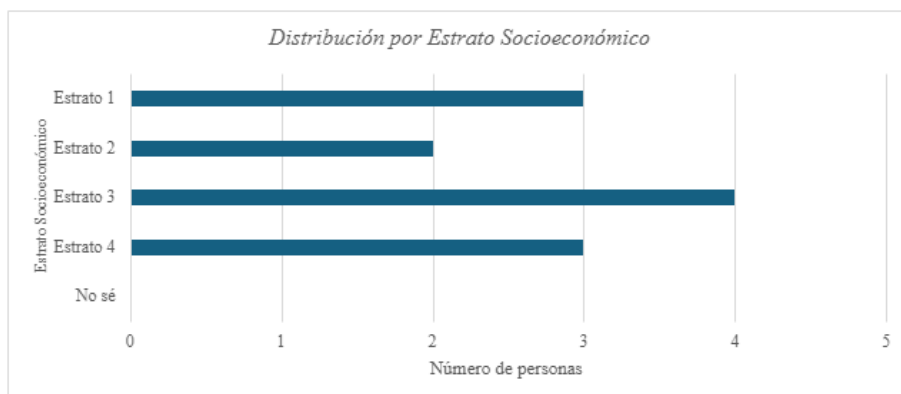
Distribución por tenencia de vivienda.



Nota. Con base en la gráfica podemos deducir que la mayoría de las trabajadoras tienen vivienda propia, 4 viven en arriendo y solo 3 viven en vivienda familiar.

Figura 5.

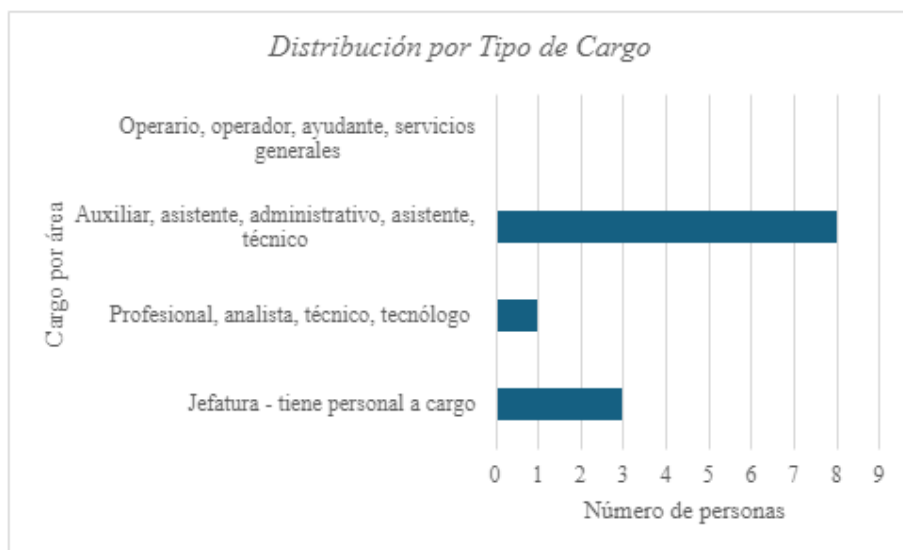
Distribución por estrato socioeconómico.



Nota. Según la gráfica, la mayoría de las trabajadoras viven en estrato 3 y la minoría viven en estrato 2. Una cantidad igual de mujeres viven en estrato 1 y en estrato 4.

Figura 6.

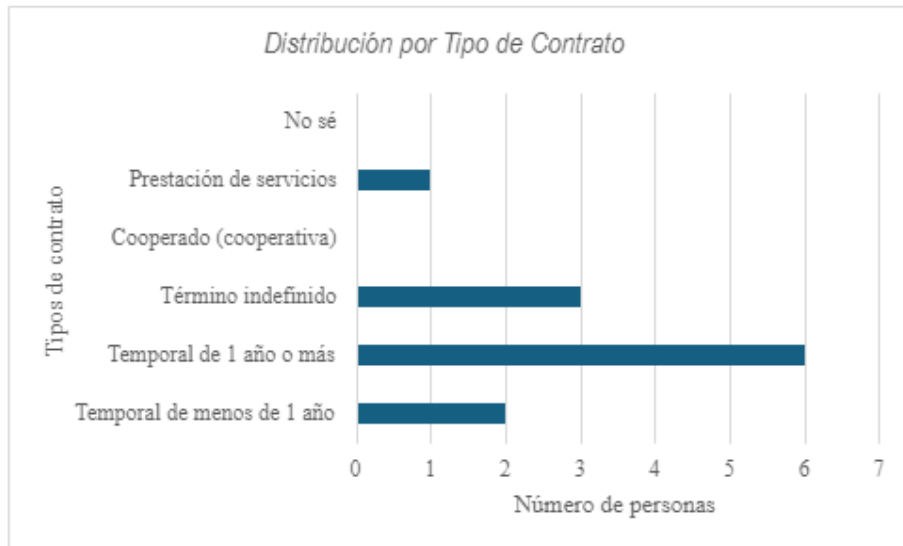
Distribución por tipo de cargo.



Nota. De acuerdo con la gráfica, la mayoría de las mujeres trabaja en un cargo como auxiliar o como asistente administrativo o técnico. Por otra parte, 3 de las mujeres son jefes con personas a cargo y solo una tiene un cargo como profesional, analista, técnico o tecnólogo.

Figura 7.

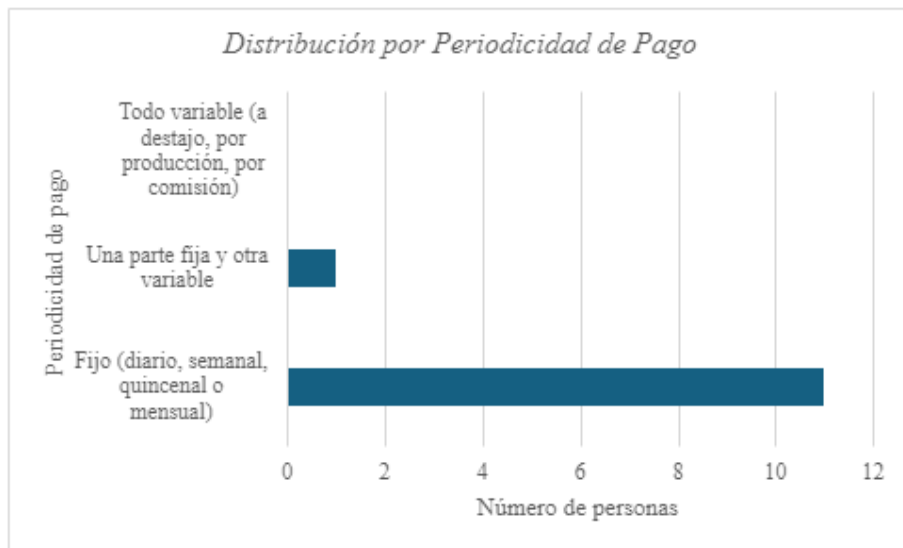
Distribución por tipo de contrato.



Nota. Revisando la gráfica se puede deducir que la mayoría de las trabajadoras tienen un contrato temporal de un año o más y solo una tiene un contrato por prestación de servicios.

Figura 8.

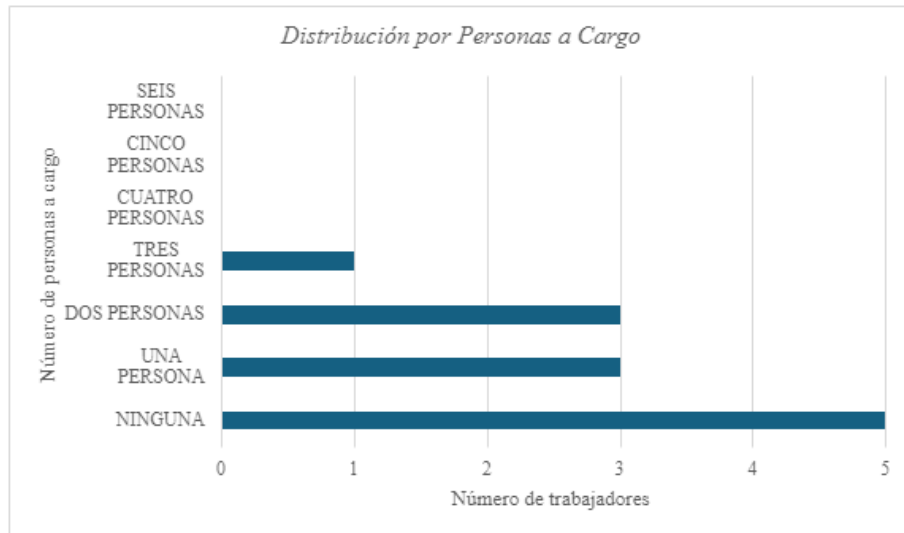
Distribución por periodicidad de pago.



Nota. En la gráfica se puede evidenciar que para la mayoría de las mujeres el pago de su sueldo es fijo, ya sea diario, semanal, quincenal o mensual, y solo una recibe su pago con una parte fija y la otra variable.

Figura 9.

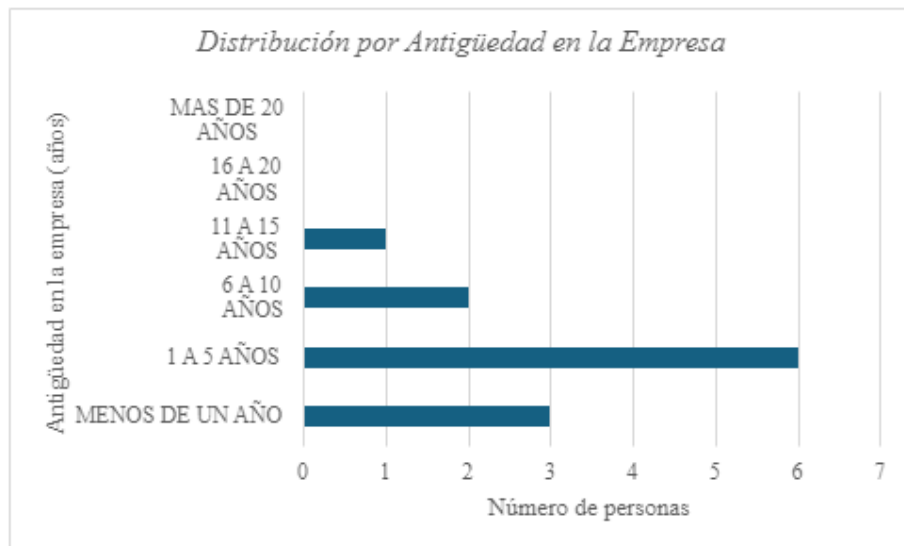
Distribución por personas a cargo.



Nota. De acuerdo con la gráfica anterior, la mayoría de las trabajadoras no tienen personas a cargo, 6 de ellas tienen una o dos personas a cargo y solo 1 tiene tres personas a cargo.

Figura 10.

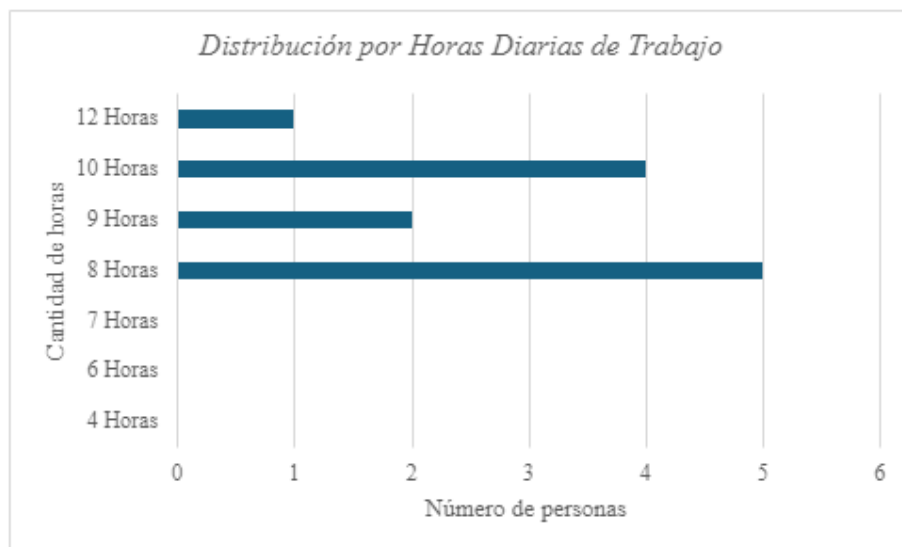
Distribución por antigüedad en la empresa.



Nota. Según la gráfica anterior, la mayoría de las mujeres trabajadoras a distancia tienen una antigüedad laboral en la empresa de 1 a 5 años y solo una mujer lleva de 11 a 15 años en la empresa de servicios.

Figura 11.

Distribución por horas diarias de trabajo.




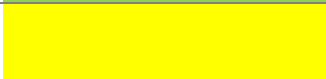



Nota. De acuerdo con la gráfica anterior, se evidencia que la mayoría de las mujeres trabajan hasta 8 horas diarias, 4 de ellas trabajan 10 horas diarias y solo una mujer trabaja hasta 12 horas a diario.

Identificar los niveles de afectación del estrés en las mujeres.

De acuerdo con el método de evaluación aplicado para identificar el nivel de afectación de estrés, sus resultados se interpretan con la sumatoria de los ítems relacionados en el cuestionario formato de test estrés laboral, el cual se realizó con escala tipo Likert valorado de la siguiente manera: de 12 a 24 sin estrés, de 25 a 36 estrés leve, de 37 a 48 estrés medio, de 49 a 60 estrés alto y de 61 a 72 estrés grave.

Tabla 3.

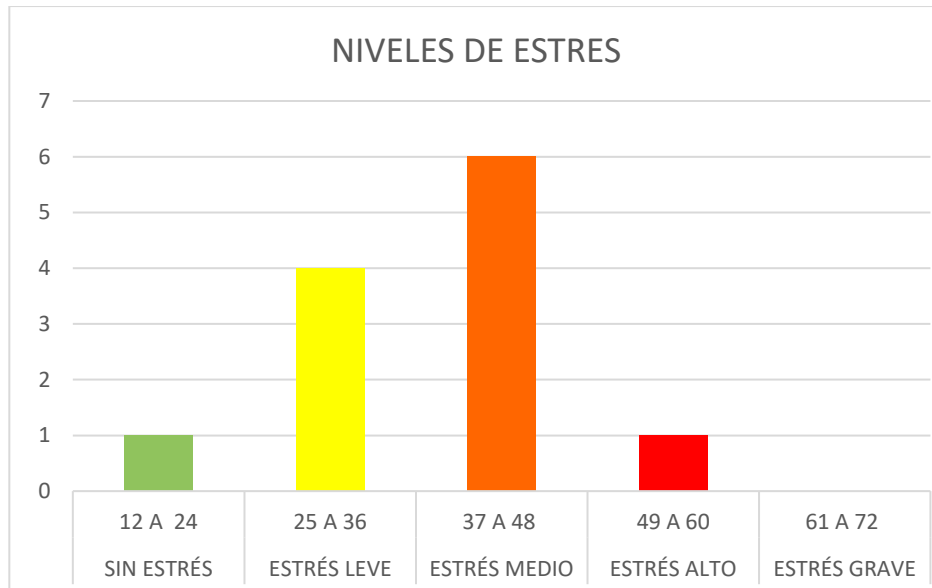
Interpretación de los niveles de estrés.

INTERPRETACION	NIVELES	COLOR DE	CANTIDAD
		INTERPRETACION	DE
			MUJERES
SIN ESTRÉS	12 a 24		1
ESTRÉS LEVE	25 a 36		4
ESTRÉS MEDIO	37 a 48		6
ESTRÉS ALTO	49 a 60		1
ESTRÉS GRAVE	61 a 72		0
	TOTAL		12

Nota. En la presente tabla se muestra la interpretación de los niveles de estrés en escala tipo Likert con sus respectivos colores siendo el color verde sin estrés, amarillo estrés leve, naranja estrés medio, rojo estrés alto, rojo oscuro estrés grave.

Figura 12.

Niveles de estrés en las mujeres



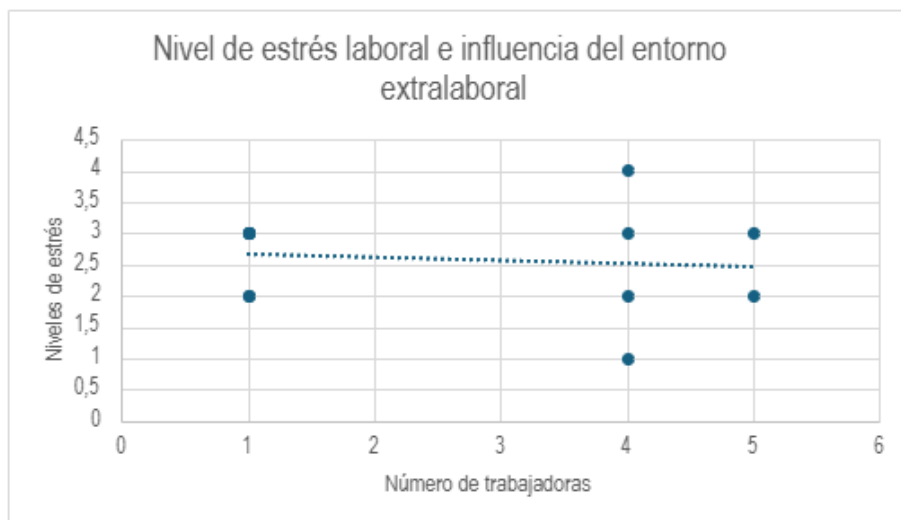
Nota. De acuerdo con la presente grafica se interpreta que una de las mujeres presenta estrés alto, dando respuesta al ítem del test estrés laboral de manera significativa a la sintomatología, seguido por seis mujeres que arrojaron estrés medio, cuatro mujeres que obtuvieron estrés leve y una mujer que se identificó sin estrés.

Correlación entre la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en relación con los niveles de estrés en las mujeres que trabajan en modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana.

Con base en un estudio anterior, se revisó la correlación entre los niveles de estrés obtenidos con el formato Test Estrés Laboral y la influencia del entorno extralaboral obtenidos de la batería de riesgo psicosocial.

Figura 13.

Correlación entre el nivel de estrés laboral y la influencia del entorno extralaboral



Nota. La gráfica muestra la correlación entre el nivel de estrés laboral con la influencia del entorno extralaboral de las mujeres en la empresa de servicios.

En la gráfica se puede interpretar que los niveles de estrés tienen un efecto con tendencia negativa sobre la variable de influencia del entorno extralaboral.

Capítulo 4. Disertación

Según la OIT, son varias las ventajas del trabajo a distancia ya que facilita que las personas organicen su tiempo de trabajo, que los mercados laborales sean más inclusivos, equilibrar la vida profesional de la privada y la eliminación del tiempo y el estrés en el desplazamiento entre la vivienda y el trabajo (República de Colombia, Ministerio del Trabajo, 2022). Sin embargo, distintas investigaciones muestran que el trabajo a distancia aumenta el estrés de los trabajadores, en especial de las mujeres trabajadoras, quienes no logran obtener un equilibrio entre su vida privada y profesional y se dificulta el organizar su tiempo de trabajo.

La caracterización de las mujeres que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa de servicios colombiana evidenció que la mayoría de las mujeres tiene

entre 36 a 45 años, con un estado civil en su mayoría casadas o en unión libre, lo que podemos deducir que conviven con su familia durante el trabajo a distancia, uniéndolo con que el 58.3% de las trabajadoras deben cuidar de una, dos o hasta tres personas. También se evidencia que la mayoría tiene un técnico o tecnológico completo o un profesional completo, es decir que la mayoría no tienen el mayor grado de estudio, sino que pertenecen a rangos intermedios de niveles de escolaridad. Además, que el 41.6% viven en vivienda propia, sin embargo, el 33.33% viven en arriendo. La mayoría de las mujeres viven en un estrato socioeconómico 3, el cual es intermedio, pero la misma cantidad de mujeres (3 de ellas) viven en estrato 4 o en estrato 1, lo que se interpreta como que el 25% de las mujeres viven en un estrato socioeconómico bajo, por lo que es probable que tengan dificultades económicas, pero por otra parte el mismo porcentaje viven en un estrato socioeconómico alto, por lo que es probable que tengan buenos ingresos económicos.

Frente a la distribución por cargo, la mayoría de las mujeres son auxiliar o asistente administrativo o técnico, mientras que solo algunas son jefes y tienen personal a cargo, lo que se traduce en que la mayoría de las mujeres tienen labores operativas en distintas áreas.

Según el tipo de contrato, la mayoría de las mujeres tiene un contrato temporal de 1 año o más, lo que les genera una estabilidad intermedia a comparación de las trabajadoras que tienen un contrato a término indefinido. En los comentarios recibido por parte de las mujeres, una de ellas, quien trabaja por prestación de servicios, mostró su descontento porque la empresa la ha dejado sin contrato hasta por 3 meses, lo que puede generar en la trabajadora un estado de incertidumbre y angustia por no recibir ingresos de esta empresa durante ese tiempo, además que debe cumplir horario a pesar de que este tipo de contratos permite que los trabajadores tengan una autonomía e independencia en la ejecución de sus actividades, lo que se traduce como que no debe existir subordinación ni dependencia

(Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, 2023). Respecto a la periodicidad de pago, solo una mujer reportó que sus ingresos eran fijos y variables, por lo que una parte de su economía depende de ingresos inciertos, pero en su mayoría las mujeres tienen un ingreso fijo en lo que se traduce como una buena estabilidad económica, además que la mayoría de ellas llevan de 1 a 5 años en la empresa.

Por último, el 58.3% de las mujeres realizan sus actividades laborales de 9 a 12 horas diarias, lo que significa que trabajan de 1 a 4 horas diarias adicionales a las horas reglamentadas por el Código Sustantivo de Trabajo el cual, en su artículo 161, expone que la jornada laboral ordinaria no debe superar las 42 horas semanales y podrá ser distribuida en cinco o seis días, según el acuerdo entre el empleador y el trabajador, asegurando siempre un día de descanso (Congreso de Colombia, 1951). Según esto, una persona en promedio puede trabajar hasta 8.4 horas al día, de lo contrario, se generarán horas y recargos extras.

Rubbini (2012) señala que el teletrabajo puede generar una mayor dependencia del trabajador hacia su empleador, dado que las jornadas laborales tienden a extenderse y los horarios se vuelven menos definidos. Además, el ritmo de trabajo suele intensificarse, lo que puede provocar tecnoestrés que es un tipo de estrés al uso de la tecnología, especialmente cuando se desarrolla una dependencia excesiva a ella o una reacción psicológica negativa ante su uso o la posibilidad de utilizarla en el futuro (pp. 10-11). Asimismo, Rubbini (2012) menciona que el teletrabajo puede aumentar la demanda de actividades a realizar por parte de los teletrabajadores y el ritmo depende de los clientes que muchas veces aumentan la presión, por lo que la libertad de un empleado de regular su ritmo de trabajo no se evidencia, generando una sobrecarga laboral por la falta de supervisión de sus superiores, un desequilibrio entre la percepción del individuo, la

demanda que tiene y su capacidad de respuesta, que son las variables que si se desequilibran, producen el estrés (pp. 8). Es por ello que cualquier clase de trabajo a distancia, cuando no existen políticas al interior de la empresa para su regulación y control o capacitación para el personal, genera estrés en el trabajador en vez de ser una forma de ayudar a flexibilizar el trabajo de los empleados.

Lo anterior se evidencia en la identificación de los niveles de afectación del estrés en las mujeres trabajadoras de la empresa de servicio, donde por medio del formato test estrés laboral se obtuvo como resultado que el 50% de las mujeres teletrabajadoras de esta empresa de servicios tiene un nivel de estrés medio y una mujer reflejó un nivel de estrés alto.

Este resultado se puede dar por múltiples razones. Sin embargo, en nuestra investigación decidimos correlacionar dos variables para evidenciar qué tanto el entorno extralaboral influía en los niveles de estrés en las mujeres que trabajan en modalidad de trabajo a distancia. Los datos revelaron una tendencia casi plana, lo que indica que no existe una relación significativa entre el entorno extralaboral y el estrés laboral. Esta ausencia de un patrón claro sugiere que el estrés en las teletrabajadoras podría estar determinado por otros elementos, quizás relacionados con las dinámicas propias del teletrabajo o factores personales, más que con las condiciones externas a su entorno laboral.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, nos permitimos sugerir las siguientes recomendaciones a la empresa:

Llevar a cabo una investigación sobre los factores intralaborales que puedan estar contribuyendo al estrés de las trabajadoras, con el fin de identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para optimizar el bienestar laboral.

Realizar un análisis sobre el tipo de liderazgo que se ejerce dentro de la empresa, con el objetivo de identificar su impacto en el bienestar y desempeño de las trabajadoras, y promover estilos de liderazgo que fomenten un ambiente laboral saludable y productivo.

Revisar y evaluar sus metas organizacionales, manuales de funciones y estrategias de cumplimiento, con el fin de garantizar que sean realistas, equitativas y alineadas con el bienestar de las trabajadoras, evitando sobrecargas laborales y fomentando un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

Referencias

Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. (2023, 25 de mayo). *Concepto C-135 de 2023: Contrato de prestación de servicios – Características; Estabilidad ocupacional reforzada – Corte Constitucional – Condiciones – Alcance; Estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud – Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial.*

<https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/2023-06/Cpto-C-135CCE-23.pdf>

Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1.a ed.) [Versión digital]. Enfoques Consulting EIRL.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Calderón Velandia, A. M., Báez Cuervo, Z. E., & Fuentes Rojas, G. Y. (2022). *Efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las PYMES de la ciudad de Bogotá durante la pandemia del COVID-19*. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 10(19), 73-82. <https://doi.org/10.21017/rimci.2023.v10.n19.a130>

Chávez, C. N. V., Berna, V. M. A., & Vera, K. J. C. (2023). *Teletrabajo en Lima: Evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1140-1159.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378060>

Congreso de Colombia. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo* [Artículo 161]. Recuperado de https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/161.htm

Cooper, C. L., & Marshall, J. (2019). *Occupational stress: A review of the literature on stress and health*. *Work & Stress*, 33(1), 1-22.

Corrente, M., Park, J., Akuamoah-Boateng, H., Atanackovic, J., & Bourgeault, I. L. (2024). *Work & life stress experienced by professional workers during the pandemic: A gender-based analysis*. *BMC Public Health*, 24(1), 1441.

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-024-18677-6>

González, Y., Lantarón-Caeiro, E. M., Da Cuña-Carrera, I., & Alonso-Calvete, A. (2020). *Diferencias de género en la evolución de los síntomas de estrés en función de las características sociodemográficas*. *Medicina Naturista*, 14(2), 67-74.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). *Estrés laboral*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado el 11 de octubre de 2024, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Kim, H. J., & Lee, H. (2020). *The impact of workplace stress on employee performance and retention: A review*. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 45-58.

Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. A. (2019). *The role of workplace stress in employee turnover: A meta-analytic review*. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1034-1057.

Ministerio de la Protección Social. (2008, 17 de julio). *Resolución 2646 de 2008*. Diario Oficial 47.059. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430 de 1993*.

<https://www.minsalud.gov.co/sit/rid/listas/biblioteca/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2014). *Ley 1221 de 2008*. <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3703.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2024). *Resolución 2238 de 2024*.

https://normograma.mintic.gov.co/mintic/compilacion/docs/resolucion_mintic_2238_2024.htm

Ministerio del Trabajo. (2022, 18 de julio). *Resolución 2764 de 2022*. Diario Oficial

52.106. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=127124>

Ministerio del Trabajo. (2022, 9 de abril). *Decreto 555 de 2022: Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto*. Diario Oficial 52.002.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DECRETO+555+DEL+9+DE+ABRIL+DE+2022>

Moreno-Colom, S., Borràs Català, V., Cruz Gómez, I., & Porcel López, S. (2023). *The experience of remote work during lockdown in Catalonia: A gender perspective*.

Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 183, 77-100.

<https://doi.org/10.5477/cis/reis.183.77>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio.*

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.*

https://www.ilo.org/sites/de/archivos/wcmstp/grupos/público/@ed_protect/@protrav/@trava/documentos/publicacion

Secretaría de Integración Social. (2022). Formato Test de estrés laboral. En *Secretaría de Integración Social* (FOR-TH-072). Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/gestion_de_talento_human_o/documentos_asociados/20220504_for_th_072_v1_formato_test_estres_laboral.docx