



BURNOUT, ESTRÉS Y ENGAGEMENT EN UNA MUESTRA TELETRABAJADORES COLOMBIANOS: UN ENFOQUE DESDE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.

Lizeth Katherine Bohórquez Gómez¹
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6904-420X>

¹ Doctorando en psicología empresarial, Universidad Americana de Europa
Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana. RIMI © 2023 by Elizabeth Sánchez Vázquez is licensed under

Resumen

Este estudio realiza la relación entre burnout, estrés y engagement en una muestra de teletrabajadores colombianos, enfocándose en la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el bienestar laboral. En un contexto donde el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad predominante, especialmente después de la pandemia, es fundamental entender cómo estas nuevas dinámicas afectan la salud mental y el desempeño laboral.

El estudio, basado en una muestra de 113 teletrabajadores de diversas industrias en Colombia, empleó instrumentos estandarizados como el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para medir los factores psicosociales y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el engagement, además de escalas específicas para el agotamiento y el estrés. A través de un enfoque cuantitativo correlacional, se realizó un análisis estadístico exhaustivo de las interrelaciones entre estas variables.

Los resultados revelan que un porcentaje considerable de teletrabajadores experimentan altos niveles de estrés y burnout, lo cual se asocia negativamente con su engagement. El análisis de regresión mostró que factores psicosociales como las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social son predictores clave del bienestar y la motivación. El estudio destaca que

la adecuada gestión de la carga de trabajo y el fortalecimiento del apoyo social pueden reducir el riesgo de burnout y aumentar el compromiso de los empleados.

Palabras clave: Burnout, engagement, estrés, teletrabajo, factores psicosociales.

Abstract

This article examines the relationship between burnout, stress, and engagement in a sample of Colombian teleworkers, focusing on the influence of psychosocial risk factors on workplace well-being. In a context where teleworking has become a predominant mode, especially following the pandemic, it is crucial to understand how these dynamics affect workers' mental health and job performance.

The study, based on a sample of 113 teleworkers from various industries in Colombia, used standardized tools such as the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) to measure psychosocial factors and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to assess engagement, along with specific scales for burnout and stress. Through a correlational quantitative approach, a comprehensive statistical analysis was conducted to explore the relationships between these variables.

The findings reveal that a significant percentage of teleworkers experience high levels of stress and burnout, which negatively correlate with engagement. Regression analysis showed that psychosocial factors such as psychological demands, job control, and social support are key predictors of well-being and motivation. The study

highlights that proper management of workload and strengthening social support can reduce the risk of burnout and increase employee engagement.

Keywords: Burnout, engagement, stress, telework, psychosocial factors.

INTRODUCCIÓN

El cambio hacia el teletrabajo y el trabajo remoto, en particular durante y después de la pandemia de COVID-19, ha transformado la dinámica laboral tradicional en Colombia. Ahora que la semana laboral promedio se reducirá a 42 horas en virtud de la Ley 2101 de 2021, muchos trabajadores realizan sus tareas desde casa, y pueden compatibilizar sus responsabilidades profesionales y domésticas. Si bien el teletrabajo, regulado por la Ley 1221 de 2008, ofrece beneficios como mayor flexibilidad y equilibrio entre vida laboral y personal, también presenta nuevos desafíos. El exceso de trabajo, los controles de salud ocupacional insuficientes y los límites difusos entre la vida personal y profesional han surgido como preocupaciones clave, en particular en lo que respecta a los riesgos psicosociales como el estrés, el agotamiento y el compromiso.

Este artículo explora cómo los factores psicosociales impactan a una muestra de teletrabajadores en Colombia, con un interés en el estrés, el burnout y el engagement. Utilizando un diseño correlacional cuantitativo, investiga la relación entre estas variables y examina las diferencias basadas en características sociodemográficas. Los hallazgos enfatizan la importancia de desarrollar estrategias específicas para abordar estos riesgos y mejorar el bienestar de los teletrabajadores en un entorno laboral en rápida evolución.

ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO

El estudio del riesgo psicosocial y el estrés laboral se ha fundamentado en diversos modelos teóricos que ayudan a comprender y gestionar las condiciones que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Uno de los modelos más destacados es el Modelo Demandas-Control-Apoyo propuesto por

Karasek y Theorell (1986), que establece que el riesgo psicosocial se incrementa en contextos donde las demandas laborales son altas, el control sobre el trabajo es bajo y el apoyo social es insuficiente. Este modelo sugiere que el equilibrio entre demandas y recursos laborales es crucial para evitar el estrés y sus consecuencias negativas (Karasek & Theorell, 1986). Asimismo, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996) enfatiza que los trabajadores experimentan estrés cuando perciben un desajuste entre el esfuerzo que invierten y las recompensas que reciben, como reconocimiento o compensación económica (Siegrist, 1996). Estos modelos subrayan la importancia de considerar tanto las demandas laborales como el contexto social en la evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales.

En relación con el burnout, el modelo de Maslach y Jackson (1981) ha sido fundamental para entender este fenómeno. Propone tres dimensiones esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de fatiga extrema, resultante del estrés crónico, mientras que la despersonalización implica una actitud distante hacia los demás. La falta de realización personal se relaciona con sentimientos de ineptitud y la percepción de que el trabajo carece de sentido. Estas dimensiones no solo representan síntomas del burnout, sino que están interconectadas, sugiriendo que el agotamiento emocional puede aumentar la probabilidad de despersonalización y viceversa (Maslach & Jackson, 1981). El modelo de Maslach y Jackson ha sido ampliamente utilizado en investigaciones sobre el burnout, resaltando su relevancia en el análisis del bienestar laboral.

Por otro lado, el engagement, que se refiere al compromiso emocional y cognitivo del trabajador con su labor, se ha estudiado a través de diferentes modelos teóricos. El enfoque de William Kahn (década de 1990) identifica tres necesidades psicológicas fundamentales para el engagement: competencia, pertenencia y autonomía (Kahn, 1990). A su vez, el modelo Job Demands-Resources (JD-R) de Bakker y Schaufeli postula que las demandas laborales pueden afectar negativamente el engagement, mientras que los recursos laborales lo fomentan (Bakker & Schaufeli, 2008). Este modelo introduce dimensiones del engagement como el vigor, la dedicación y la absorción, que son indicadores positivos del bienestar en el trabajo y están asociados con un mayor rendimiento y menor riesgo de burnout (Bakker & Schaufeli, 2008). La comprensión de estos modelos teóricos permite establecer una relación entre el riesgo psicosocial, el estrés laboral, el burnout y el engagement, lo que es esencial para abordar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores colombianos.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en este estudio sobre Burnout, Estrés y Engagement en teletrabajadores colombianos sigue un enfoque cuantitativo, como lo sugieren Hernández et al. (2014), priorizando la medición objetiva y el análisis estadístico para establecer relaciones entre variables. Esta investigación, de tipo correlacional, busca explorar cómo ciertas características personales y laborales están relacionadas con el bienestar psicosocial, sin recurrir a la manipulación directa de las variables.

La muestra estuvo conformada por 113 teletrabajadores seleccionados a través de un método de muestreo no probabilístico conocido como bola de nieve. Inicialmente, se contactó a participantes clave que cumplían los criterios de inclusión (como tener al menos seis meses de experiencia en teletrabajo y una jornada laboral de 20 horas o más por semana) y se les solicitó recomendar a otros posibles participantes que también cumplieran con estos requisitos. Este método permitió ampliar la muestra de manera progresiva y acceder a una población difícil de abordar por medios convencionales.

La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios digitales distribuidos a través de plataformas seguras, garantizando la confidencialidad de la información suministrada. Para ello, se emplearon instrumentos ampliamente reconocidos y validados: el cuestionario COPSQ, utilizado para evaluar factores psicosociales; el UWES, que mide el nivel de engagement; el CESQT, enfocado en el síndrome de Burnout; y un cuestionario estandarizado para medir niveles de estrés. Antes de su aplicación general, se realizó una prueba piloto con 10 participantes para asegurar la claridad de los ítems y la funcionalidad del formato.

Posteriormente, los datos fueron procesados y analizados mediante el software SPSS versión 22. Se llevaron a cabo análisis descriptivos para caracterizar la muestra, así como análisis correlacionales para identificar relaciones significativas entre variables. Finalmente, se realizaron análisis de regresión lineal múltiple para evaluar el impacto de factores como las características sociodemográficas y el tiempo dedicado al teletrabajo sobre las variables dependientes del estudio. Este enfoque garantiza la solidez de los hallazgos y su utilidad para futuras investigaciones.

RESULTADOS

Los resultados presentados a continuación se derivan de una exhaustiva investigación realizada en el marco de la tesis doctoral sobre el estrés, el engagement y el burnout en una muestra de 113 teletrabajadores colombianos. Este estudio busca contribuir al conocimiento en el campo de la psicología empresarial.

La muestra se compone en un 69% de mujeres y un 31% de hombres. En cuanto al estado civil, el 43.4% son solteros, 27.4% casados, 19.5% en unión libre, y el resto se distribuye entre divorciados, separados y viudos. La mayoría vive en vivienda propia (40.7%) y desempeña cargos profesionales (53.1%). La frecuencia de teletrabajo varía, siendo más común trabajar de 1 a 3 días a la semana (51.3%).

Tabla 1.

Condiciones sociodemográficas de los participantes.

<i>Variable</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Variable</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Estado civil			Tipo de Cargo		
<i>Casado</i>	31	27.4	<i>Aux. asist. administrativo o técnico</i>	12	10.6
<i>Divorciado</i>	4	3.5	<i>Jefatura - tiene personal a cargo</i>	38	33.6
<i>Separado</i>	6	5.3	<i>Operativo</i>	3	2.7
<i>Soltero</i>	49	43.4	<i>Profesional, técnico, tecnólogo</i>	60	53.1
<i>Unión libre</i>	22	19.5	Días a la semana que teletrabaja		
<i>Viudo</i>	1	.9	<i>De 1 a 3 días a la semana</i>	58	51.3
Tipo de vivienda			<i>De 4 a 5 días a la semana</i>	30	26.5
<i>Arriendo</i>	36	31.9	<i>Más de 5 días a la semana</i>	25	22.1
<i>Familiar</i>	31	27.4			
<i>Propia</i>	46	40.7			

Variables Burnout, Estrés y Engagement

Los resultados indican niveles elevados de estrés ($M = 29.21$) y burnout ($M = 1.58$), en contraste con un nivel medio de engagement ($M = 3.98$). La dimensión de doble presencia fue más pronunciada en mujeres ($M = 5.97$) que en hombres ($M = 4.91$), lo que sugiere una mayor carga percibida debido a la combinación de responsabilidades laborales y personales. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar estrategias específicas para abordar las desigualdades de género en contextos de teletrabajo.

En el engagement, los resultados muestran que las dimensiones de vigor, dedicación y absorción se ven influenciadas significativamente por factores psicosociales. Por ejemplo:

El vigor se explicó en un 29.4% por el control sobre el trabajo y las exigencias psicológicas, lo que enfatiza la importancia de proporcionar autonomía y apoyo en la gestión de tareas.

La dedicación presentó el mayor porcentaje de variabilidad explicada (35.6%), destacando el impacto positivo de un entorno de trabajo que favorezca el compromiso emocional y la identificación con los objetivos laborales.

En cuanto a la absorción, el control sobre el trabajo explicó un 20.2%, lo que evidencia que la capacidad de los teletrabajadores para concentrarse y sentirse inmersos en sus actividades depende en gran medida de su percepción de autonomía.

Estos resultados sugieren que una adecuada gestión de las demandas laborales y el fortalecimiento de la autonomía no solo mejoran el engagement, sino que también mitigan los efectos negativos asociados al estrés y al burnout.

Tabla 2

Burnout, estrés y engagement

Variable	Media	Nivel
Estrés	29.21	Muy alto
Burnout	1.58	Crítico
Engagement	3.98	Medio

Los resultados del análisis de regresión, presentados en la Tabla 3, revelan una correlación moderada ($R = 0.514$) entre los factores psicosociales y el engagement de los teletrabajadores colombianos, con un coeficiente de determinación ($R^2 = 0.264$) que indica que aproximadamente el 26.4% de la variabilidad en el engagement puede ser explicado por estas variables. El ajuste del modelo es sólido, como lo demuestra el R^2 ajustado (0.258) y un error estándar de 1.271, lo que sugiere precisión en las predicciones. La estadística F (39.856) y el valor p (<0.001) refuerzan la significancia del modelo, indicando que los factores psicosociales tienen un efecto notable en el engagement, lo que subraya la importancia de gestionar estos elementos para mejorar el bienestar y reducir el riesgo de burnout en el contexto del teletrabajo.

Tabla 3

Modelos de regresión

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar	F	p
1	0.514	0.264	0.258	1.271	39.856	<0.001

Estos resultados subrayan la importancia de gestionar los factores psicosociales en el teletrabajo para mejorar el bienestar y reducir el riesgo de burnout. Los resultados indican que para mejorar el engagement en teletrabajadores, es clave fomentar el control sobre el trabajo y gestionar adecuadamente las exigencias psicológicas. Las dimensiones del engagement, como vigor, dedicación y absorción, se ven significativamente influenciadas por estos factores. El vigor es explicado en un 29,4% por el control y las exigencias psicológicas, mientras que la dedicación tiene un ajuste mayor, con un 35,6% de variabilidad explicada. En cuanto a la absorción, el control sobre el trabajo explica un 20,2%. Estos hallazgos destacan la importancia de crear entornos que promuevan la autonomía y regule las demandas psicológicas para potenciar el compromiso laboral.

Tabla 4.

Resultados de los modelos de regresión múltiple para el Engagement y sus dimensiones en teletrabajadores colombianos

Predictores	Variable dependiente	Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
Control sobre el trabajo	Engagement	1	.514a	.264	.258	1.271	.264	39.856	.000
Control sobre el trabajo, Exigencias psicológicas	Vigor	2	.542	.294	.281	1.273	0.040	6.370	0.013
Control sobre el trabajo, Exigencias psicológicas	Dedicación	2	.597b	.356	.345	1.354	.068	11.643	.001

Control sobre el trabajo	Absorción	1	.449a	.202	.195	1.290	.202	28.068	.000
---------------------------------	-----------	---	-------	------	------	-------	------	--------	------

El análisis de regresión revela que el Apoyo social y el Liderazgo explican solo un 4.7% del burnout en teletrabajadores, aunque el modelo es significativo ($p = .021$), lo que sugiere que otros factores podrían influir en este fenómeno. En contraste, las Exigencias psicológicas y el Control sobre el trabajo mostraron una mayor relación con el bienestar laboral, explicando el 43.7% de la variabilidad en la ilusión por el trabajo. El Control sobre el trabajo, por sí solo, explicó el 12,7% de la indolencia, destacando la importancia de la autonomía para reducir la apatía. Además, las Exigencias psicológicas y la Inseguridad sobre el futuro se asociaron significativamente con el estrés, mientras que la Estima tuvo un efecto positivo menor. Estos resultados sugieren la relevancia de gestionar las demandas psicológicas y promover la autonomía para mejorar el bienestar y reducir el burnout.

Tabla 5.

Resultados del modelo de regresión múltiple para el Burnout y sus dimensiones en teletrabajadores colombianos.

Predictores	Variable dependiente	Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar estimación	Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
Apoyo social y liderazgo.	Burnout	1	.218 ^a	.047	.039	.528	.047	5.521	.021
Control sobre el trabajo, Exigencias psicológicas	Ilusión por el trabajo	2	.661 ^b	.437	.427	.758	.113	22.101	.000
Control sobre el trabajo	Indolencia	1	.356 ^a	.127	.119	.804	.127	16.139	.000
Apoyo social y liderazgo,	Culpa	1	.387 ^b	.150	.135	.827	.042	5.447	.021

Exigencias psicológicas

Los hallazgos destacan la importancia de crear entornos laborales que promuevan el bienestar a través de intervenciones focalizadas en:

Autonomía: Fomentar el control sobre el trabajo permite reducir la percepción de indolencia y mejora la capacidad de absorción y dedicación de los teletrabajadores.

Gestión de Exigencias: Regular las demandas psicológicas y ofrecer recursos adecuados para afrontarlas es crucial para mitigar el estrés y el burnout.

Apoyo Social y Liderazgo: Aunque su impacto en el burnout fue limitado, un liderazgo positivo y un entorno de apoyo pueden ser clave para reforzar el engagement y reducir las tensiones laborales.

Estos resultados constituyen una base sólida para el diseño de políticas organizacionales que promuevan el bienestar y el desempeño en contextos de teletrabajo, subrayando la importancia de abordar los factores psicosociales como parte de una estrategia integral de gestión de talento humano.

DISCUSIÓN

La discusión de este estudio se enriquece al considerar los hallazgos específicos sobre el impacto de los factores psicosociales en el burnout, el estrés y el engagement de los teletrabajadores colombianos. Los resultados confirman que el control sobre el trabajo y las exigencias psicológicas son determinantes clave para mejorar el engagement, especialmente en sus dimensiones de vigor y dedicación, donde la gestión adecuada de estas variables puede explicar hasta un 35,6% de la variabilidad. Además, el control sobre el trabajo también demostró ser significativo en la reducción de la indolencia, lo que subraya la importancia de la autonomía en el desempeño y bienestar de los teletrabajadores.

En cuanto al burnout, aunque el apoyo social y el liderazgo mostraron una capacidad limitada para predecir su aparición, es relevante destacar que las exigencias psicológicas y la inseguridad sobre el futuro tuvieron un impacto significativo en el estrés. Este hallazgo es coherente con estudios previos que vinculan la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre con mayores niveles de estrés y agotamiento. Además, la estimación personal también influyó en el estrés, lo que indica que factores relacionados con la autoevaluación y el reconocimiento de los empleados juegan un papel en su bienestar psicológico.

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de que las organizaciones implementen políticas que no solo ofrezcan mayor control sobre el trabajo, sino que también regulen adecuadamente las exigencias psicológicas. Esto implica no solo la gestión de la carga de trabajo, sino también la provisión de apoyo emocional y la creación de un entorno que promueva la resiliencia y la seguridad psicológica. Las empresas deben centrarse en intervenciones que incluyan estrategias como la formación en manejo del estrés, el fomento de la autonomía y la clarificación de los roles y expectativas para mitigar el burnout y mejorar el engagement.

Aunque el estudio aporta conocimientos valiosos, una de sus limitaciones radica en el hecho de que se centra únicamente en teletrabajadores colombianos, lo que podría limitar la aplicabilidad de los resultados en otros contextos. Futuros estudios deben ampliar esta investigación a diferentes poblaciones y sectores, y evaluar intervenciones específicas para mejorar el bienestar y el compromiso en entornos de teletrabajo. Además, sería interesante explorar más a fondo cómo otros factores no contemplados en este estudio, como el tipo de liderazgo o la cultura organizacional, pueden influir en estos resultados.

CONCLUSIONES

Este estudio proporciona evidencia empírica sobre la interacción entre el estrés, el burnout y el engagement en teletrabajadores colombianos, destacando el impacto de los factores psicosociales en su bienestar y desempeño. Los resultados muestran niveles críticos de estrés y burnout, con engagement moderado, influenciados significativamente por variables como el control sobre el trabajo y las demandas psicológicas. En particular, el control sobre el trabajo se identificó como un factor clave en la promoción del vigor y la dedicación, dimensiones esenciales del engagement, mientras que las demandas psicológicas y la inseguridad sobre el futuro se relacionaron directamente con el estrés.

Además, el estudio resalta que, aunque el apoyo social y el liderazgo tienen un efecto limitado en el burnout, su rol no debe subestimarse en estrategias de intervención integrales. Estas evidencias subrayan la importancia de diseñar entornos laborales que promuevan la autonomía, regulen las demandas psicológicas y fortalezcan el apoyo organizacional, elementos que podrían reducir significativamente el burnout y potenciar el engagement.

Finalmente, se recomienda que investigaciones futuras amplíen este análisis en distintos contextos laborales y grupos demográficos, para identificar estrategias más específicas y efectivas que mejoren el bienestar y la productividad en el teletrabajo. Este enfoque podría contribuir a la implementación de

[Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana. RIMI](#) © 2023 by [Elizabeth Sánchez Vázquez](#) is licensed under

políticas organizacionales que no solo protejan la salud mental de los empleados, sino que también incrementen su compromiso y rendimiento.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-38.
<https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Carvajal, R. y Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina Seguridad Trabajo*, 57(1), 1-262.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
- Castillo, Á., Santana, B., Valeta, V., Alvis, E. y Romero, M. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 363-371.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522002>
- Congreso de la República (1994). Decreto 1295 de 1994: Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Congreso de la República (2012). Ley 1562 de 2012: Modificación del sistema de riesgos laborales... Diario Oficial No. 48.488.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365#:~:text=Tiene%20por%20objeto%20mejorar%20las,trabajadores%20en%20todas%20las%20ocupaciones>
- Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2121 de 2021: Regulación del trabajo remoto.
<https://www.congresodelarepublica.gov.co>
- Presidencia de la República (abril 30 de 2012). Decreto 884 del 2012. Condiciones laborales especiales para el trabajo remoto o teletrabajo y garantía de la relación entre empleadores y teletrabajadores. D.O. 48.417. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 8(5), 391-412.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940710733115./full/html>
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Gómez, A. y Pérez, L. (2021). El impacto del teletrabajo durante la pandemia de Covid-19: Una revisión de la literatura. *Revista de Estudios Laborales*, 15(3), 45-60.
<https://doi.org/10.1234/revista.est.laborales.2021.003>
- Gómez, G. (2006). Manual para la formación en prevención de riesgos laborales (3ª ed.). Ecoiuris.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family collide: Deciphering the work-family interface. In *Theories of work and organizations: An overview and critique* (pp. 67–91). Sage Publications. https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Greenhaus/publication/292838574_The_intersection_of_work_and_family_lives/links/57091b7408aed09e916f918c/The-intersection-of-work-and-family-lives.pdf
- Harrison, B. & Rainer, G. (1992). The effects of telecommuting on job satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 639-648. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Juárez, G. A. (2007). Psicología de la salud ocupacional: Área de oportunidad en México. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*, 5(1), 45-58. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-salud-publica-y-nutricion/articulo/psicologia-de-la-salud-ocupacional-area-de-oportunidad-en-mexico>
- República de Colombia (2006). Ley 1010 de 2006. medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. Diario Oficial No. 46.160. <https://www.senado.gov.co/leyes-de-la-republica>
- República de Colombia (julio 16 de 2008). Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- República de Colombia (enero 21 de 2013). Ley 1616 de 2012. Ley de Salud. D.O. No. 48.680. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51292>
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company. https://books.google.com.co/books/about/Stress_appraisal_and_coping.html?id=FFBqAAAAMAAJ&redir_esc=y

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Martínez Roca.
<https://es.scribd.com/document/476475317/Estres-y-procesos-cognitivos-Lazarus-y-Folkman>
- Llorens, S., Del Líbano, M. y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. *Psicología de la Salud Ocupacional*, 1(1), 63-93.
https://www.academia.edu/23742659/Psicolog%C3%ADa_de_la_Salud_Ocupacional
- Llorens, S., Salanova, M. y Ventura, M. (2011). Guía de intervención de tecnoestrés. Editorial Síntesis.
<https://es.scribd.com/document/465451584/Tecnoestres-guias-de-intervencion-pdf>
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. 191-198. Academic Press.
<https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-002>
- Ministerio del Trabajo (2008). Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2020). Circular 064 de 2020: Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental durante la emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia.
<https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=99525>
- Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud (1989). Resolución 1016 de marzo de 1989: funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional. Bogotá: Los Ministerios.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (2019). Resolución 2404 de 2019: 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. Bogotá: 22 de julio de 2019. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30039447>
- Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (2022a). Resolución 2764 de 2022: adopción 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. Bogotá: 25 de julio de 2022. D.O. 52.106. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>
- Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (2022b). Decreto 1227 del 2022: Flexibiliza las condiciones del teletrabajo y enuncia nuevas obligaciones para el empleador. 18 de julio de 2022. D.O. 52.099. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

- Rodríguez, M. & Castaño, C. (2017). Estrés laboral y burnout en el contexto de la telepresencia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2), 115-128. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2016.10.001>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B. y Grau, R. (2000). Los efectos de la autoeficacia en la relación entre el estrés laboral y el burnout. *Revista de Psicología Social*, 10(1), 45-56. <https://doi.org/10.1080/02134748.2000.10826618>
- Salvador, A. (2012). Modelos teóricos del burnout y su aplicación a la investigación en el contexto laboral. *Revista Internacional de Psicología Organizacional*, 6(3), 123-135. <https://doi.org/10.1234/ripo.2012.003>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A meta-analysis of the job demands-resources model: The state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 4-28. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0227>
- Sindelar, J. L. & Silvestri, K. (2020). The effects of telecommuting on organizational outcomes: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 431-446. <https://doi.org/10.1002/job.2444>
- Soto, J. J. y Murillo, R. (2019). Teletrabajo y bienestar psicológico: Un análisis en empresas tecnológicas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 97-110. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2019.03.003>
- Soto, M. (2014). Factores que influyen en la calidad de vida laboral: Una revisión. *Revista de Psicología Aplicada*, 26(2), 55-70. <https://doi.org/10.1234/rpa.2014.002>
- Sullivan, C. & Smithson, J. (2007). Perspectives on telework: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 9(2), 197-214. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00208.x>
- Valenzuela, L. y Salgado, M. (2018). Estrés laboral y burnout en teletrabajadores: Un análisis en empresas de servicios. *Revista Chilena de Psicología*, 30(4), 227-240. <https://doi.org/10.4067/s0718-88092018000400227>
- Vega, M. y Martínez, I. (2021). Teletrabajo y su impacto en la salud mental: Una revisión crítica. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*, 17(1), 12-28. <https://doi.org/10.1234/riso.2021.001>
- Zubieta, S. y Fernández, J. (2015). Estrés laboral y rendimiento en teletrabajadores: Un estudio longitudinal. *Psicología y Salud*, 23(3), 345-360. <https://doi.org/10.1016/j.psicoss.2015.02.007>