

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI

Fecha de elaboración: 25/09/2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19			
Autor(es): Andrea M. Macías Oviedo & Ingrid Y. Vargas Otálora.			
Tutor(es): Laura B. Parada Romero			
Fecha de finalización: 27/09/2021			
Temática: Teletrabajo o trabajo en casa			
Tipo de investigación: Mixto			
Resumen: <p>El cambio de modalidad de trabajo en la empresa a teletrabajo o trabajo en casa a causa de la pandemia por el Covid-19 en Colombia se presentó de manera drástica y sin previa planificación, obligando a las empresas y a los empleados a realizar modificaciones en las condiciones de trabajo, afectando así la vida diaria de la población trabajadora; por tal razón, esta investigación tiene como objetivo identificar la incidencia del trabajo en casa en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción en la ciudad de Neiva y el Fondo de Protección Infantil de Neiva durante el confinamiento por el Covid-19, teniendo en cuenta sus características sociodemográficas. Para esto, se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos (Ficha de datos generales y Cuestionario de estrés laboral por influencia del teletrabajo en pandemia), la muestra fue de 13 empleados con diversificación de cargos que ejecutaron sus funciones a través de ésta modalidad de trabajo. En los resultados se evidenció que la población estuvo conformada mayormente por mujeres y personas mayores de 40 años, en los que se presentó una alta incidencia de estrés laboral de acuerdo al género, la edad y la condición familiar; así mismo, presentaron sintomatología específica de estrés laboral asociado al trabajo en casa, y una clara percepción en el aumento de las actividades laborales y en el tiempo de dedicación a la jornada laboral, viéndose afectada la vida familiar y personal de los empleados.</p>			
Palabras clave: Teletrabajo, factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, efectos para la salud, confinamiento, pandemia.			
Planteamiento del problema: <p>A finales del año 2019 el mundo se vio sorprendido ante la presencia de un nuevo virus letal en la ciudad de Wuhan en China, causante de la enfermedad COVID-19.</p> <p>Debido a esto el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la situación como una pandemia debido a la rapidez de propagación del virus. Así mismo, en Colombia mediante resolución 385 del 12 de marzo de 2020, se establece la emergencia sanitaria por el Covid-19 (Ministerio de salud y protección social, 2020), y como medida preventiva para mitigar la propagación del virus se ordenó el aislamiento estricto en casa, obligando a las empresas a desarrollar</p>			

estrategias para continuar con la prestación de los servicios laborales a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa (Bernal et al. 2021), lo que consiste en ejecutar las actividades laborales en un lugar diferente a la empresa, que por lo general es el hogar. (Peiró & Soler,2020). Esta nueva forma de trabajo incide de manera considerable en los factores de riesgo psicosocial del trabajador, por cuanto modifica las jornadas de trabajo, afectan la privacidad del trabajador y su familia, generando así problemas en el hogar, al entremezclarse el tiempo destinado para el trabajo con el tiempo destinado para compartir y realizar actividades con la familia. El confinamiento en el hogar afecta a las personas por las diferentes situaciones estresantes que se presentan con la duración no determinada del mismo; de este modo, se aumentan los niveles de estrés y ansiedad durante el día logrando afectar el descanso y el sueño de los trabajadores, lo que al sufrir alteración constante afecta la regulación de las emociones de las personas (Ramírez, et al. 2020). Adicionalmente el teletrabajo reduce de manera significativa la comunicación, el aprendizaje y la interacción entre compañeros (Guaranga, 2020).

Pregunta:

¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en los factores de riesgo psicosocial de empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19?

Objetivos:

Identificar la incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por covid-19.

Objetivos específicos

- Realizar la caracterización de los empleados que realizan teletrabajo debido al confinamiento por el covid-19.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan los empleados de las empresas que realizan teletrabajo debido al confinamiento por el covid-19.
- Plantear recomendaciones metodológicas a las empresas participantes en la investigación, para la prevención del riesgo psicosocial ocasionado por el trabajo en casa.

Marco teórico:

El marco teórico de la investigación comienza con un análisis detallado de conceptos como las TIC's, el teletrabajo, entre otros con el fin de establecer unas bases teóricas para el desarrollo de la investigación. [pp. 23-35].

Según la OISS (2019), El teletrabajo incluye innumerables ventajas tanto a la empresa como al trabajador; pero también, estos dos actores están expuestos a riesgos en su salud entre los que destacan: el aislamiento personal y social, aspectos como la fatiga visual y mental, condiciones ergonómicas del puesto de trabajo que convierte a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión e investigación tanto prospectiva como retrospectiva. Además, puede derivar en la aparición de problemas de salud (estrés, aislamiento social, desvinculación con la empresa, adicción al trabajo, trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual y mental, desvinculación con la empresa, despersonalización. [pp. 25].

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como: “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. [pp. 25].

de estrés laboral, el cual es definido por (Atalaya, 2001) como: “la tensión que se produce cuando un individuo considera que los requerimientos o exigencias laborales podrían estar por fuera de sus capacidades para solucionarlas”. [pp. 25].

De acuerdo con (Hoyos et al. 2020), aparte de los síntomas generados por los factores de riesgo psicosociales se determina que el comportamiento de los empleados esta correlacionado con el individuo (actitudes, características físicas y psicológica) y a las situaciones que se presenten en el entorno del trabajo, por tanto, los factores de riesgos psicosociales impactan directamente la conducta y salud del trabajador. [pp. 27].

Los factores de riesgos psicosociales abarcan condiciones intralaborales que son todas las características que componen el trabajo, así como su organización esto implica la generación de aspectos de cambios en la salud y bienestar de los empleados, también se define los extras laborales estos se caracterizan por todos aquellos aspectos externos como el entorno familiar, social y económico en el que está involucrado el empleado (Peralta, 2016). [pp. 27].

Teoría de Maslow jerarquizando las necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y la Categoría necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos”. [pp. 29].

Método:

La investigación es de tipo mixta, debido a que relaciona dos enfoques cuantitativo y cualitativo para recolectar, analizar y vincular datos con el fin de resolver el planteamiento del problema, hipótesis; es decir, el desarrollo de la investigación. (Hernández, et al. 2006). [pp. 48].

Esta investigación es de estudio de caso múltiple, según (Labrador, 2020) se caracterizan por el análisis sistemático de uno o más casos, esto haciendo referencia a la empresa de construcción y el Fondo de Protección Infantil de Neiva para el desarrollo de la investigación. [pp. 48].

la población de la investigación se acoge el muestreo no probabilístico intencional. Seleccionando los empleados que realizan teletrabajo u trabajo en casa en de la empresa de construcción y fondo de protección infantil de Neiva, debido a que este es el enfoque e interés del estudio, por lo tanto; la población se comprende de 13 empleados administrativos y operativos entre las dos organizaciones, abarcando así el 100% de la población [pp. 48].

Se seleccionó dos tipos de cuestionarios el primero *Cuestionario de ficha de datos generales* es un apartado de la batería de riesgo psicosocial validado por el Ministerio de protección social. El segundo *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*. Esta cuenta con validación por jueces expertos, psicólogos especialistas en seguridad y salud en el Trabajo [pp. 48-49].

Resultados, hallazgos u obra realizada:

La mayoría de la población está constituida por mujeres, y las edades predominantes se ubican en el rango de 40 a 50 años de edad, dos tipos de población considerados de alta vulnerabilidad social que presentan mayor riesgo de padecer afectaciones de salud ante posibles situaciones de estrés. [pp. 52-53].

Predomina el estado civil casado o en unión libre con personas a cargo, lo que significa que sus funciones laborales las ejercen en medio de su vida familiar. Aunque el porcentaje de hombres

participantes en la investigación fue menor que el de mujeres, la mayoría de éstos ha presentado sintomatología asociada al estrés laboral debido al trabajo en casa. [pp. 53].

Aunque la mayoría de los empleados cuentan con un alto nivel de formación académica, con estabilidad laboral y económica, lo que se consideran factores protectores, esto no implica que no presenten riesgo de estrés laboral durante el trabajo en casa. [pp. 54-69].

Uno de los principales factores de riesgo de estrés tiene que ver con la dedicación de tiempo para ejecutar tareas, que en su mayoría supera la jornada laboral reglamentaria, evidenciando un riesgo considerable de sobrecarga laboral que puede desencadenar estrés laboral. [pp. 64].

A pesar del esfuerzo para cumplir las funciones laborales que comprometen el tiempo libre de los trabajadores, estos perciben que el trabajo se ve menos productivo afectando directamente la eficacia de este; así mismo, se deduce que, pese a que las dificultades de conexión a internet son un detonante para generar estrés, esto obligó a los trabajadores a adquirir habilidades tecnológicas para poder cumplir con sus tareas. [pp. 65-67].

La mayoría de la población encuestada ha presentado estrés laboral durante la pandemia, con síntomas físicos concomitantes con este, tales como fatiga, dolor de cabeza, alteraciones de sueño y dolor de espalda entre otros; así mismo han presentado afectaciones en su salud mental como agotamiento y desgaste emocional, presión laboral y sensación de improductividad. [pp.70].

Conclusiones:

En la presente investigación se realizó un análisis de la incidencia del teletrabajo en los factores de riesgo psicosocial generado en los empleados de dos empresas de la ciudad de Neiva, debido al confinamiento suscitado por la pandemia por el Covid-19; en los resultados se encontró que los trabajadores han experimentado estrés laboral relacionado con la modalidad de trabajo en casa, ocasionado, entre otros aspectos, por el hecho de tener que trabajar más tiempo de su jornada laboral reglamentaria, lo que implica afectar sus actividades familiares y comprometer su tiempo libre, situaciones estresoras que rompen el estilo de vida al que están acostumbrados a nivel personal, familiar y laboral. De acuerdo con Mayorca et al. (2020), la salud mental de las personas está determinada por el equilibrio entre el ser individual y colectivo, esto determina el bienestar emocional, físico y social; al presentarse un desequilibrio ocasionado por diferentes situaciones, el trabajador experimenta unas respuestas fisiológicas de su organismo que afectan el sistema nervioso central, endocrino e inmunológico. (Mayorca et al. 2020).

Productos derivados:

Molina, Y., Oviedo, E., & Fuentes, I. (2020). *Influencia del teletrabajo en aparición de estrés en empresa de mensajería en Bogotá (Trabajo de grado Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo)*. Bogotá, D.C.: Corporación Universitaria Unitec.

Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19

Andrea M. Macías Oviedo

Cod. 11213252

Ingrid Y. Vargas Otálora

Cod. 11213068

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Neiva

27 de septiembre de 2021

Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19

Andrea M. Macías Oviedo

Cod. 11213252

Ingrid Y. Vargas Otálora

Cod. 11213068

Laura B. Parada Romero

Directora

PhD Educación

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Neiva

27 de septiembre de 2021

Agradecimientos

Primero que todo nuestros agradecimientos a Dios por permitirnos realizar el proceso de la especialización, gracias a nuestras familias, padres y hermanos, por ser el pilar fundamental de motivación para llevar a feliz término este proceso tan enriquecedor.

Por ultimo gracias a todos los participantes de la investigación, por su valiosa participación, de manera desinteresada.

Tabla de contenido

Introducción	16
Planteamiento del problema	17
Justificación	19
Pregunta de investigación	20
Subpreguntas	21
Objetivos	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Marco teórico y estado del arte	23
Riesgos psicosociales	25
Teoría ecológica de sistema y teoría de Maslow	27
<i>Teoría ecológica de sistema</i>	27
<i>Teoría de Maslow</i>	29
Antecedentes investigativos	30
<i>Antecedentes investigativos nacionales</i>	30
<i>Antecedentes internacionales</i>	32
Estado del arte	36
Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19.	37
Marco conceptual	40
Marco legal	42
Hipótesis	46
Hipótesis de trabajo	46
Hipótesis nula	46
Hipótesis alterna	47

Metodología	48
Tipo y diseño del estudio	48
Participantes o fuentes de datos	48
Recolección de datos	48
Instrumentos	49
Validación de instrumentos	49
Análisis	49
Categorización	50
Procedimiento o fases del proceso	50
Resultado de hallazgos	52
Ficha de datos generales	52
Conclusiones y recomendaciones	74
Discusión	77
Listado de referencias	80
Anexos	85

Tabla de figuras

Tabla 1. <i>Estado del arte</i>	36
Tabla 2. <i>Marco legal</i>	42
Figura 1. <i>Sexo</i>	52
Figura 2. <i>Distribución por rango de edad</i>	53
Figura 3. <i>Estado civil</i>	53
Figura 4. <i>Nivel de estudios</i>	54
Figura 5. <i>Ocupación o profesión</i>	54
Figura 6. <i>Lugar de residencia</i>	55
Figura 7. <i>Estrato socioeconómico</i>	55
Figura 8. <i>Tipo de vivienda</i>	56
Figura 9. <i>Número de personas que dependen de usted</i>	56
Figura 10. <i>Lugar de trabajo</i>	57
Figura 11. <i>Años en la empresa</i>	57
Figura 12. <i>Nombre del cargo</i>	58
Figura 13. <i>Cargo a desempeñar</i>	58
Figura 14. <i>Años en el cargo</i>	59
Figura 15. <i>Departamento o área de trabajo</i>	59
Figura 16. <i>Tipo de contrato</i>	60
Figura 17. <i>Horas diarias de trabajo</i>	60
Figura 18. <i>Tipo de salario</i>	61
Figura 19. <i>¿Dispone usted de un espacio apropiado para desarrollar sus actividades laborales en casa?</i>	61
Figura 20. <i>¿Cuenta usted con todas las herramientas para desarrollar sus actividades laborales, sin necesidad de estar en la oficina?</i>	62
Figura 21. <i>¿Mediante la modalidad de teletrabajo se siente comprometido, entusiasmado y concentrado?</i>	62

Figura 22. <i>¿Cree que la virtualidad hace que su esfuerzo y trabajo se vea menos productivo para la organización?</i>	63
Figura 23. <i>¿Ha trabajado más horas durante la modalidad del teletrabajo que en la modalidad presencial?</i>	63
Figura 24. <i>¿Considera que la empresa le ha suministrado los medios, herramientas y facilidades (plataformas, acceso a información, equipos y/o otros) para llevar a cabo sus actividades de manera exitosa mediante la modalidad de teletrabajo?</i>	64
Figura 25. <i>¿Su entorno doméstico (familia, vivienda, logística diaria, concentración) le permiten realizar sus actividades de teletrabajo en forma adecuada?</i>	64
Figura 26. <i>¿Siente que la modalidad de teletrabajo le ha permitido más tiempo de calidad con su familia?</i>	65
Figura 27. <i>¿En caso de presentar dificultades de conexión ¿considera usted esta condición como un generador de estrés en el teletrabajo?</i>	65
Figura 28. <i>¿Puede realizar sus actividades de teletrabajo con tranquilidad?</i>	66
Figura 29. <i>¿Siente mayor presión laboral trabajando desde casa?</i>	66
Figura 30. <i>¿Durante su jornada laboral se siente emocionalmente desgastado y agotado?</i>	67
Figura 31. <i>¿Realiza pausas activas mientras realiza su trabajo en casa?</i>	67
Figura 32. <i>¿Su tiempo libre se ha visto comprometido por el teletrabajo?</i>	68
Figura 33. <i>¿Ha notado un incremento en el número de tareas o actividades laborales en comparación al trabajo presencial?</i>	68
Figura 34. <i>¿Considera que los tiempos para la entrega de tareas o actividades laborales se han visto reducidos?</i>	69
Figura 35. <i>¿Cuenta con las habilidades y competencias necesarias para el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para favorecer el desarrollo de sus tareas a través del teletrabajo?</i>	69
Figura 36. <i>¿Ha sentido algún síntoma o reacción negativa trabajando desde su casa (dolor de cabeza o espalda, fatiga, falta o exceso de sueño y/u otros)?</i>	70
Figura 37. <i>¿Extraña usted la interacción con sus compañeros de trabajo?</i>	70
Figura 38. <i>¿Ha experimentado estrés en el teletrabajo durante la pandemia?</i>	71
Figura 39. <i>¿Considera que la modalidad de teletrabajo le ha permitido adquirir nuevos conocimientos y mejorar los ya interiorizados?</i>	71

- Figura 40.** *En relación con los programas que necesita para realizar su trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispone de versiones actualizadas y compatibles con los utilizados en su empresa?* 72
- Figura 41.** *¿El trabajo en equipo le ha permitido favorecer sus resultados en teletrabajo?* 72
- Figura 42.** *¿Su competencia de resolución de problemas se ha visto potencializada en su teletrabajo?* 73

Resumen

El cambio de modalidad de trabajo en la empresa a teletrabajo o trabajo en casa a causa de la pandemia por el Covid-19 en Colombia se presentó de manera drástica y sin previa planificación, obligando a las empresas y a los empleados a realizar modificaciones en las condiciones de trabajo, afectando así la vida diaria de la población trabajadora; por tal razón, esta investigación tiene como objetivo identificar la incidencia del trabajo en casa en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción en la ciudad de Neiva y el Fondo de Protección Infantil de Neiva durante el confinamiento por el Covid-19, teniendo en cuenta sus características sociodemográficas. Para esto, se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos (Ficha de datos generales y Cuestionario de estrés laboral por influencia del teletrabajo en pandemia), la muestra fue de 13 empleados con diversificación de cargos que ejecutaron sus funciones a través de esta modalidad de trabajo. En los resultados se evidenció que la población estuvo conformada mayormente por mujeres y personas mayores de 40 años, en los que se presentó una alta incidencia de estrés laboral de acuerdo al género, la edad y la condición familiar; así mismo, presentaron sintomatología específica de estrés laboral asociado al trabajo en casa, y una clara percepción en el aumento de las actividades laborales y en el tiempo de dedicación a la jornada laboral, viéndose afectada la vida familiar y personal de los empleados.

Palabras clave

Teletrabajo, factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, efectos para la salud, confinamiento, pandemia.

Abstract

The change of work modality in the company to telecommuting or work at home due to the Covid-19 pandemic in Colombia occurred drastically and without prior planning, forcing companies and employees to make changes in the conditions of work, thus affecting the daily life of the working population; For this reason, this research aims to identify the incidence of work at home on psychosocial risk factors in employees of a construction company in the city of Neiva and the Neiva Child Protection Fund during confinement by Covid-19, taking into account their sociodemographic characteristics. For this, two data collection instruments were applied (General data sheet and Questionnaire on job stress due to the influence of telework in pandemic), the sample was of 13 employees with diversification of positions who performed

their functions through this work modality. The results showed that the population consisted mostly of women and people over 40 years of age, in whom there was a high incidence of work stress according to gender, age and family condition; Likewise, they presented specific symptoms of work stress associated with working at home, and a clear perception in the increase in work activities and in the time dedicated to the working day, affecting the family and personal life of the employees.

Keywords: Telework, psychosocial risk factors, work stress, health effects, confinement, pandemic.

Introducción

La presente investigación busca realizar un análisis del impacto en los factores de riesgo psicosocial que ha generado el trabajo en casa o teletrabajo en los empleados de dos empresas de la ciudad de Neiva, debido al confinamiento suscitado por la pandemia por el Covid-19.

Pretende identificar las causas y consecuencias que conllevan al riesgo psicosocial por factores asociados al trabajo en casa, de los empleados de dos sectores económicos: la construcción y la educación.

Desde el punto de vista teórico se abordan temas como el desarrollo de las nuevas tecnologías las cuales han impulsado la aparición de nuevas profesiones, pero también, ha definido y posibilitado nuevas formas de prestación de servicios alejadas de las relaciones laborales tradicionales; así mismo, se analiza el concepto de riesgo psicosocial y estrés.

Para lograrlo se realizó un estudio de tipo descriptivo mixto en el que se tomó como muestra un total de 13 trabajadores de las dos empresas, que realizan trabajo en casa con ocasión del confinamiento por el Covid-19, los cuales fueron seleccionados mediante el método de muestreo no probabilístico intencional, a quienes se les aplicó el cuestionario de *Ficha de datos generales* para conocer los datos sociodemográficos de la población de la investigación, y el *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*.

El primer cuestionario indagó sobre las características sociodemográficas de la población y el segundo instrumento indagó sobre los factores de riesgo psicosocial.

En los resultados se evidenció que la mayoría de los participantes en la investigación han experimentado estrés en la modalidad de teletrabajo, desgaste emocional y agotamiento.

Se espera que los resultados permitan proponer un plan de intervención y aporte luces sobre un lineamiento metodológico para disminuir el riesgo psicosocial asociado al trabajo en casa.

Planteamiento del problema

A finales del año 2019 el mundo se vio sorprendido ante la presencia de un nuevo virus letal en la ciudad de Wuhan en China, causante de la enfermedad COVID-19. Debido a esto el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la situación como una pandemia debido a la rapidez de propagación del virus. Así mismo, en Colombia mediante resolución 385 del 12 de marzo de 2020, se establece la emergencia sanitaria por el Covid-19 (Ministerio de salud y protección social, 2020), y como medida preventiva para mitigar la propagación del virus se ordenó el aislamiento estricto en casa, obligando a las empresas a desarrollar estrategias para continuar con la prestación de los servicios laborales a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa (Bernal et al. 2021), lo que consiste en ejecutar las actividades laborales en un lugar diferente a la empresa, que por lo general es el hogar. (Peiró & Soler,2020).

Esta nueva forma de trabajo incide de manera considerable en los factores de riesgo psicosocial del trabajador, por cuanto modifica las jornadas de trabajo, afectan la privacidad del trabajador y su familia, generando así problemas en el hogar, al entremezclarse el tiempo destinado para el trabajo con el tiempo destinado para compartir y realizar actividades con la familia; además genera que los trabajadores no se desconecten completamente de su rol de empleado teniendo en cuenta que su oficina está en casa; así mismo, la cantidad de tiempo dedicada al trabajo se convierte en 24 horas, 7 días a la semana, debido a que ante alguna demanda relacionada con la empresa, tener la oficina en casa hace que el empleador puede responder a la misma aunque no esté en su horario de trabajo. De igual manera, estar en casa hace que las personas sientan la necesidad de realizar tareas domésticas al permanecer todo el tiempo en su vivienda, lo que normalmente no realizarían mientras están en la empresa, esto podría generar que la productividad disminuya durante la jornada laboral y el empleado se vea obligado a extender las actividades laborales en ocasiones hasta después del horario correspondiente a su jornada laboral, más aún cuando en el grupo familiar hay personas a su cargo, como es el caso de los empleados que tienen hijos menores de edad.

Ante la crisis mundial que ocasionó la pandemia por el Covid-19, la salud y la seguridad en el trabajo se convirtieron en los aspectos de mayor impacto en el ámbito laboral, al trasladar el

lugar de trabajo de las empresas a las viviendas, teniendo en cuenta que se realizó de manera repentina, donde se cambiaron abruptamente las rutinas laborales y familiares, generando como consecuencia la afectación en la calidad de vida y bienestar psicosocial de los trabajadores (Sierra, 2020). No obstante, el trabajo en casa ha desencadenado situaciones de sobrecarga laboral, por cuanto las actividades laborales se desarrollan en medio de la vida familiar, además de la incertidumbre y el miedo producidos ante el riesgo de contagio, el desconocimiento de la enfermedad y la inestabilidad laboral ante una posible crisis económica de su empresa (Sierra, 2020).

El confinamiento en el hogar afecta a las personas por las diferentes situaciones estresantes que se presentan con la duración no determinada del mismo; de este modo, se aumentan los niveles de estrés y ansiedad durante el día logrando afectar el descanso y el sueño de los trabajadores, lo que al sufrir alteración constante afecta la regulación de las emociones de las personas (Ramírez, et al. 2020). Adicionalmente el teletrabajo reduce de manera significativa la comunicación, el aprendizaje y la interacción entre compañeros (Guaranga, 2020).

Por otro lado, se considera que el riesgo psicosocial hace referencia a los factores presentes en el lugar donde se desempeña laboralmente un empleado. Por lo tanto, la sobrecarga laboral conlleva a diferentes implicaciones en la salud producidos por el estrés, donde se suman las situaciones propias de la dinámica familiar, que en algunos casos afecta más a unos que a otros de acuerdo a la edad, género y estado civil.

Es así como el trabajo en casa propiciado por la pandemia se ha convertido en un fenómeno complejo en el ámbito de las organizaciones, ante la aparición de nuevas variables que generan factores de riesgo laboral que no se conocían debido a la novedad de la pandemia. Entre estas variables adicionales se encuentra el aspecto familiar dentro del ambiente laboral, que tiene un amplio significado personal para los empleados.

Se desconoce si esos factores de riesgo psicosocial tienen mayor incidencia en mujeres que en hombres, o en personas casadas o solteras o aquellas que tienen personas a cargo en casa, por lo que se plantea el interrogante de ésta diferenciación sociodemográfica

Justificación

El estrés laboral es uno de los fenómenos cada vez más frecuentes que afecta a la sociedad, interviene en el bienestar tanto físico como psicológico del trabajador, provocado por situaciones agobiantes que generan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos (Coduti et al. 2013). Actualmente, el nivel de trabajo ha ido incrementando con los años, por lo que aumenta también el esfuerzo mental, y en consecuencia el riesgo de estrés laboral.

Debido a la emergencia sanitaria que se presentó a nivel mundial en el mes de marzo de 2020, los trabajadores tuvieron que realizar cambios en el estilo de vida al que estaban acostumbrados en sus actividades diarias, al ejercer las actividades laborales desde el hogar (de manera virtual) (Castro, 2020) como medida obligatoria para evitar la propagación del Covid-19, lo cual, ha aumentado los niveles de estrés afectando la salud mental de los empleados, y se espera además que, aumenten a largo plazo algunos trastornos psiquiátricos como la depresión, ansiedad y estrés postraumático; sin embargo, no todas las condiciones son calificadas como enfermedad mental lo que involucra al riesgo psicosocial (Andrade et al. 2020).

El sector laboral es una de las actividades que mayor impacto ha tenido por la pandemia, debido a que las personas se ven obligadas a trabajar mientras están conviviendo con sus familiares, por lo que sin importar si tienen otras responsabilidades personales como los hijos, adultos mayores, etc. Deben trabajar y al tiempo realizar otras labores domésticas, lo que ha desencadenado mayores niveles de estrés. (Pulgarin et al. 2020).

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario identificar la incidencia de estos cambios laborales en la salud mental de los empleados a través de una investigación que permita medir el nivel de estrés laboral de las personas que trabajan en sus hogares, el rendimiento laboral del mismo e identificar si existe riesgo psicosocial, por considerarse un fenómeno nuevo para las empresas y los trabajadores.

Investigar sobre la incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en los empleados de una empresa del sector de la construcción y del sector educativo durante el confinamiento por covid-19 permitirá establecer el impacto psicosocial que genera en los trabajadores el trabajo en casa, diferenciando este impacto de acuerdo a las características

particulares de cada empleado según sus condiciones sociodemográficas, como edad, sexo, estado civil, personas a cargo, entre otros.

Se hace necesario conocer los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados que desarrollan la modalidad de trabajo en casa con el fin de determinar si dichos riesgos pueden ser tolerables o si por el contrario deterioran la salud y el bienestar. La identificación temprana de estos riesgos permitirá tomar medidas para prevenir estos riesgos, con el fin de establecer mejores herramientas para mitigar, prevenir, regular y controlar el estrés psicosocial.

Es importante conocer las condiciones en que están realizando su trabajo los empleados que trabajan en casa, con el fin de identificar las características del puesto de trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosocial.

Realizar la investigación del riesgo psicosocial que pueden tener las personas trabajando de forma virtual, puede dar bases para la generación de planes o programas que ayuden a reducir enfermedades, aumentar el rendimiento de los trabajadores, mejorar la calidad del trabajo, reducir el conflicto entre compañeros debido al estrés, reducir las alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, etc.), psicológicas (alteraciones en la conducta o de las capacidades cognitivas) o emocionales y además, en casos mayores puede evitar sanciones ante la supervisión de los organismos estatales; por lo cual la investigación permitirá plantear recomendaciones metodológicas a las empresas participantes en la investigación, para la prevención del riesgo psicosocial ocasionado por el trabajo en casa, como base para los lineamientos metodológicos o planes de intervención para la prevención del riesgo psicosocial, y en consecuencia mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad de los empleados, generando mayor rentabilidad para las empresas.

Finalmente, esta investigación permitirá identificar el surgimiento de nuevas alternativas de trabajo y/o el desarrollo de otras herramientas tecnológicas que podrán ser útiles ante la necesidad de acudir a esta modalidad de trabajo en nuevas situaciones que obliguen a las empresas a realizar el trabajo en casa para no detener sus actividades laborales.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en los factores de riesgo psicosocial de empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por covid-19?

Subpreguntas

¿Cuáles son las características sociodemográficas que intervienen en el riesgo psicosocial de los empleados que realizan teletrabajo por la pandemia del covid-19?

¿Cuál es la sintomatología que presentan los empleados que realizan teletrabajo por la pandemia del covi-19?

¿Cuál es la probabilidad de incidencia del teletrabajo en la sintomatología que presentan los empleados?

Objetivos

Objetivo general

Identificar la incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por covid-19.

Objetivos específicos

Realizar la caracterización de los empleados que realizan teletrabajo debido al confinamiento por el covid-19.

Identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan los empleados de las empresas que realizan teletrabajo debido al confinamiento por el covid-19.

Plantear recomendaciones metodológicas a las empresas participantes en la investigación, para la prevención del riesgo psicosocial ocasionado por el trabajo en casa.

Marco teórico y estado del arte

Para comprender el impacto que ha tenido el teletrabajo en los factores de riesgo psicosocial en las empresas, es importante definir algunos conceptos claves en el tema de estudio. Para iniciar, hay que mencionar que el mundo actual ha sufrido cambios en sus dinámicas globales, esto se ha incrementado debido a la coyuntura de pandemia provocada por el COVID-19; el ser humano ha tenido que adaptarse aceleradamente a otras formas de interacción social estrechamente relacionadas con los adelantos tecnológicos, plataformas de comunicación virtuales y las nuevas dinámicas de la vida cotidiana.

Al respecto, la Organización Iberoamericana de Seguridad en el Trabajo (2019) sostiene: El desarrollo de las nuevas tecnologías ha impulsado la aparición de nuevas profesiones, pero también ha definido y posibilitado nuevas formas de prestación de servicios alejadas de las relaciones laborales tradicionales. Con la descentralización actual del lugar de trabajo, así como con el empleo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ya no se hace necesaria la presencia del individuo en el centro de trabajo, cada vez más personas demandan flexibilidad laboral, conciliación con su vida personal y en definitiva, alteraciones significativas en aspectos de la vida laboral y personal de los trabajadores que impactan directamente en los modos tradicionales de gestión de su seguridad y salud (p. 3).

En la actualidad, el COVID-19 ha generado diversos desafíos a los seres humanos en distintos ámbitos en los que transcurre su vida cotidiana, uno de estos ámbitos es el laboral, ha cambiado el funcionamiento de las empresas, su metodología de trabajo, sus jornadas laborales, sus maneras de interactuar con compañeros de trabajo y clientes. Una de estas formas de realización laboral es el teletrabajo el cual es definido por parte de las Organizaciones Patrones Unión Europea (2011) como:

Forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (p. 2).

Este concepto y forma de realización del trabajo también es definida en Colombia según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012) como:

Una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación- TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (p. 84).

Es importante mencionar que indudablemente las nuevas tecnologías ha permitido realizar actividades de manera más rápida y productiva, dado el contexto del trabajador que labora en zona urbana el teletrabajo vendría aportando beneficios como disminuir la producción en tiempo y energía, se hace efectiva la apropiación de las herramientas tecnológicas, manejo de plataformas virtuales, ahorran en: tiempos de desplazamientos, dinero asociados a combustible, parqueaderos o transporte público, gastos en alimentación, vestimenta (dotación) y mejoras significativas en la salud al consumir alimentos que preparan en sus hogares.

La Organización Iberoamericana de Seguridad en el Trabajo (2019) destaca que actualmente:

Es posible trabajar de forma remota mediante ordenadores portátiles, tabletas o incluso Smartphone desde el domicilio, desde oficinas satélite de la empresa, desde centros de coworking o incluso desde un hotel, un avión o un establecimiento de hostelería, es decir, el lugar de trabajo ya no se reduce a las instalaciones propias de la empresa, sino que, para determinados trabajos, puede ampliarse casi a cualquier parte del planeta (p. 3).

A la hora de implementar el teletrabajo, así como existen beneficios para los trabajadores, también los hay para las empresas, desde los aspectos económicos, de productividad, competitividad, resultados y desarrollo sostenible, como manifiesta la Organización Iberoamericana de Seguridad en el Trabajo:

Las empresas promueven sistemas de trabajo novedosos que les permiten alcanzar sus objetivos de ahorro de costes, eficiencia, orientación a resultados, desarrollo sostenible, competitividad y globalización de su mercado. Muchas son las empresas que ya trabajan con personal ubicado en cualquier parte del mundo e interconectado lo que supone una entrada masiva de las nuevas tecnologías en la gestión empresarial y en los hogares (p. 3).

Ahora bien, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) durante los últimos años ha sido relevante para que el teletrabajo sea considerado una opción viable y confiable tanto para las empresas como para los trabajadores, Sin embargo, aunque el teletrabajo ofrezca múltiples ventajas también posee componentes negativos que afectan las dinámicas adaptativas del trabajador común, tanto psicológicas como físicas, es así como el teletrabajo puede sentir un confinamiento agobiante que lo hace experimentar aislamiento, no sólo personal sino social, y en la parte física puede fatigarse visualmente, además puede que sus condiciones de trabajo a corto y largo plazo no sean idóneas. Esta combinación de factores físicos y psicológicos pueden resultar en alteraciones de la salud como “estrés, aislamiento social, desvinculación con la empresa, adicción al trabajo, trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual y mental, desvinculación con la empresa, despersonalización” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019, p. 4).

Riesgos psicosociales

Como se venía mencionando uno de los factores de riesgo que se pueden encontrar en el marco del teletrabajo o del trabajo en casa es el estrés, sobre este tema la Organización Mundial de la Salud – OMS (citado en Torrades, 2007) define al estrés como:

El conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, como cambiar de trabajo, hablar en público, presentarse a una entrevista o cambiar de residencia, puede generar estrés (p. 104).

Sin embargo, el estrés no solo se limita a campos netamente biológicos, también puede manifestarse en el ámbito psicológico, social y laboral, en este último caso mucho más debido a la actual coyuntura de pandemia. Es por eso que se habla en casos específicos de estrés laboral, definido por Atalaya (2001) como: “la tensión que se produce cuando un individuo considera que los requerimientos o exigencias laborales podrían estar por fuera de sus capacidades para solucionarlas” (p. 26).

Esto abre la puerta a conceptos como aislamiento, según Mulki & Jaramillo (citado por Molina et al, 2020) el aislamiento de un empleado es un constructo que “describe la percepción de un trabajador acerca de la falta de interacciones emocionales o sociales con sus compañeros

de trabajo, siendo en esas relaciones donde se asimilan la cultura organizacional, se coordinan asuntos no solo laborales y se coopera” (p. 35).

Pese a esto existen otros factores que pueden generar estrés dentro del contexto laboral, esto radica en los cambios de herramientas y el uso de nuevas tecnológicas que en muchos casos son ajenas a las establecidas para el cumplimiento de las funciones asignas. Para muchos empleados, el uso de elementos tecnológicos actualizados tales como: sistemas operativos, programas remotos, aplicaciones o plataformas virtuales de comunicación no asimilados en un tiempo adecuado puede generar estrés tecnológico, lo que Brod (1984) define como:

El estrés que se produce a la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías digitales y sentir que hay demasiada tecnología, invasión de la tecnología, incertidumbre tecnológica, complejidad tecnológica e inseguridad tecnológica, que como parte del teletrabajo demanda de los administradores que den permisos, accesos y recursos tecnológicos apropiados (p .79)

El equilibrio que existe entre el ser individual y colectivo de una persona establece y describe la salud mental en su entorno, con esto se determina el bienestar a nivel emocional, físico y social, por lo cual al presentarse un desequilibrio ocurre la afectación en la calidad de vida. Cuando una persona presenta síntomas de estrés se deduce que su estado emocional entra en un desequilibrio a causa de las diferentes situaciones que el trabajador ha tenido que enfrentar, por tanto, se emiten respuestas fisiológicas que impactan el funcionamiento de los diferentes sistemas de las personas, entre ellos el sistema nervioso central, el endocrino y el inmunológico (Andrade et al. 2020).

Adicionalmente, el empleado puede llegar al extremo de padecer el síndrome de *burnout*, un trastorno mental que se traduce como: “síndrome del quemado” o “síndrome de quemarse” en el trabajo, hasta ahora este trastorno estaba catalogado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en un apartado inconcreto sobre problemas relacionados con dificultad en el control de la vida, sin embargo, una nueva clasificación sitúa al síndrome del trabajador quemado donde le toca. A partir de ahora, figurará en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al empleo o al desempleo. Según la OMS este cambio permitirá hacer más visible este trastorno y facilitará la gestión de bajas e incapacidades, esta nueva clasificación entrará en vigor en 2022 por la OMS (Mouzo, 2019).

En ese orden de ideas, la OMS ilustra los síntomas que pueden afectar al trabajador que padece en algún momento de *burnout*:

- Falta de energía y sensación de abatimiento desde el inicio de la jornada laboral.
- Sentimientos de frustración y fracaso al no conseguir los resultados deseados a pesar del esfuerzo invertido en las tareas.
- Estado de ánimo irritable, impaciente, negativo, irónico y distante, llegando a mostrarse frío e indiferente hacia las personas atendidas y con los compañeros de trabajo.
- Incapacidad para concentrarse en el trabajo y para relajarse o desconectar al finalizar la jornada laboral.
- Sensación de desbordamiento ante las demandas emocionales de los demás, careciendo de fuerzas para seguir involucrándose en las relaciones con ellos.
- Frecuentes dolores físicos, además del desarrollo de enfermedades psicosomáticas, como, por ejemplo, fatiga visual, dolores de cabeza y musculares, mareos, dificultades con el sueño, pérdida de peso, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, afecciones de la piel o infecciones, entre otros (Mató, 2020, párr. 5).

De acuerdo con Soto et al (2021) además de los síntomas generados por los factores de riesgo psicosociales se determina que el comportamiento de los empleados esta correlacionado con el individuo (actitudes, características físicas y psicológica) y a las situaciones que se presenten en el entorno del trabajo, por tanto, los factores de riesgos psicosociales impactan directamente la conducta y salud del trabajador.

Los factores de riesgos psicosociales abarcan condiciones intralaborales que son todas las características que componen el trabajo, así como su organización esto implica la generación de aspectos de cambios en la salud y bienestar de los empleados, también se define los extralaborales estos se caracterizan por todos aquellos aspectos externos como el entorno familiar, social y económico en el que está involucrado el empleado (Peralta et al. 2017).

Teoría ecológica de sistema y teoría de Maslow

Teoría ecológica de sistema

Para Aristóteles el ser humano es un animal social que desarrolla sus fines en el seno de una comunidad. Esto refiere componentes biológicos y sociales que le vinculan junto a un ambiente determinado con otros individuos. Es de esperar que en el transcurrir del tiempo estas directrices tomen un papel dinámico, no obstante, la estructura sigue vigente. Para el caso del

trabajador la teoría ecológica de sistema de Urie Bronfenbrenner intenta explicar el desenvolvimiento del ser humano en un sistema compuesto por cinco contextos: el micro, meso, exo, macro y crono sistema que se encuentran a su vez interconectados, se influyen entre sí, y promueven una interacción permanente (Collodel et al. 2013).

Para mejor entendimiento del lector, es necesario desarrollar cada nivel del presente modelo sistémico de Bronfenbrenner, teniendo en cuenta la perspectiva de Rugel y Romero (2020). La teoría se expone como:

Una estructura o modelo que permite explicar la forma en la cual, ocurren los procesos sociales de los trabajadores frente al ejercicio de sus labores, donde se ponen de manifiesto roles, lineamientos, tareas a realizar, intercambio de información, formas de pensamiento, ideas, puntos de vista distintos, entre otros elementos que enriquecen el intercambio (p. 20)

Ahora bien, cada nivel a desarrollar estará inclinado al contexto del presente trabajo, esa conexión del trabajador con los diferentes espacios laborales impuestos o no durante las medidas de aislamiento determinadas por la autoridad nacional. Es así que se toma los siguientes conceptos de los niveles propuestos por Bronfenbrenner:

Microsistema: Se refiere a los sistemas con el cual el trabajador tiene relación de forma directa, en este caso su familia (padres, hijos y conyugue); El microsistema es el subnivel referido al patrón de roles y actividades que experimenta la persona o grupos con el entorno familiar propiamente.

Mesosistema: Concretamente el mesosistema en el segundo subnivel surgido de las interrelaciones de varios entornos en los cuales el individuo debe moverse, en el cual pone de manifiesto su intercambio con los amigos y el contexto social del trabajador. En este mesosistema sucede la denominada transición ecológica a partir del cual, una persona establece una relación con un nuevo entorno.

Exosistema: De manera puntual se indica que, los exosistemas son todas aquellas fuerzas exteriores que influyen en un sistema. Menciona al vínculo que mantiene el trabajador con otros sistemas, en el caso puntual del 21 objeto de estudio, hace referencia a la comunicación que mantiene el trabajador por medio de un sistema tecnológico con sistemas semejantes, en pocas palabras sus compañeros de trabajo, con la red que se ha generado a través del desarrollo de sus labores de manera virtual.

Macrosistema: Comprende al entorno ecológico que abarca sistemas que van más allá de los que afectan de manera inmediata al sujeto. Es decir, la forma en la que el sistema social, cultural y político, que rigen durante la pandemia.

Cronosistema: Es la dimensión temporal donde se produce un fenómeno. Es decir, en este caso el teletrabajo es temporal mientras dure la pandemia (Rugel & Romero, 2020, pp. 20-21)

Teoría de Maslow

Aunque en principio está diseñada como una teoría psicológica creada por Maslow (1943) inspirando en su obra: “Una teoría sobre la motivación humana”, se puede efectivamente aplicar en el área del trabajo social, en el entorno laboral. Para un trabajador las actividades en los procesos que realice en la empresa van a estar ligadas a satisfacer unas necesidades, se relaciona con la parte motivacional que la empresa pueda brindar a sus empleados para que pueda cumplir a cabalidad sus necesidades: superación, crecimiento y motivación.

Maslow (como se citó en Peña & Villón, 2018) al hablar sobre la jerarquía de necesidades: Clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y la Categoría necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos (p. 183).

Los trabajadores en la empresa en que desarrollan sus funciones, el interaccionar social en su ambiente laboral son motivados por el cumplimiento de las mismas prioridades básicas, una vez, estas prioridades han sido escaladas, el trabajador se empeña en buscar más, en encontrar su propia realización; es por ello, que dentro de las empresas o lugares de trabajo se busca generar

más que la entrega de un salario o una remuneración económica, desarrollar nuevas motivaciones, nuevos retos, nuevos sueños, como por ejemplo crecer profesionalmente y laboralmente, buscar reconocimiento y confianza en sí mismo y en todas las experiencias laborales que consiga.

Antecedentes investigativos

En el año 2020 la modalidad de trabajo tuvo un giro a nivel mundial a causa de la pandemia del COVID-19, influyendo en la utilización de las tecnologías para facilitar la comunicación y ejecución de las funciones laborales, debido al confinamiento en Colombia se presentó un cambio abrupto por el teletrabajo o trabajo en casa generando mayor carga laboral e incremento de los factores de riesgo psicosocial, por esta situación surgieron estudios a nivel nacional e internacional relacionados con la presente investigación, los cuales son expuestos a continuación:

Antecedentes investigativos nacionales

La investigación realizada por Barbosa et al (2020), titulada: Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la armada nacional durante la emergencia por Covid-19, cuyo objetivo es indagar cómo la cuarentena por COVID-19, el cambio en la modalidad laboral y la alteración en la calidad de vida son factores de riesgos generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional; como variables principales están los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, psico-emocionales, intelectuales y laborales dando un enfoque cualitativo; obteniendo como resultados principales que “el 80% de los participantes perciben extensión de su jornada laboral trabajando desde casa, al igual el 60% perciben que aumentaron las actividades laborales” (p. 15).

Esta investigación es importante porque demuestra que se extiende la carga laboral del teletrabajo a causa del Covid-19, incorporando que el entorno no es el adecuado por las interrupciones del medio.

En la investigación realizada por Urrutia et al (2020), denominada: Cambios y estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa, se llevó a cabo con el fin de identificar la influencia que tiene el cambio de las características de trabajo y demandas laborales en el estrés de los empleados que realizan trabajo en casa, se aplicó las categorías de necesidades primarias y secundarias de acuerdo con la teoría de Maslow, dando enfoque cuantitativo, para esto se contó con la participación de 100 empleados obteniendo así como resultado principal: la afectación de

los horarios y jornadas extensas de trabajo que influyeron en la falta de descanso, “constantes dolores de cabeza y tensiones musculares relacionados con la carga laboral” (p. 16) del estrés laboral.

Este estudio es importante para la investigación porque orienta en la integración de recurso la metodología de “la pirámide de necesidades de Maslow” debido a que demuestra la relación con la afectación de los factores de riesgo psicosocial.

Otra investigación es la de Bernal et al (2021) denominada: Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá, cuyo objetivo es identificar los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19, para esto se estudiaron categorías como factores ergonómicos, intralaborales, familiares, psicosociales, de las tecnologías de la infamación y la comunicación, con enfoque cuantitativo contando con la participaron 114 personas de diferentes profesiones, dando como resultado: el 32% sufrió de interrupciones por asuntos domésticos y familiares, “el 41% se ha sentido estresado frecuentemente por la necesidad de mantenerse siempre actualizado, dentro de las funciones de su trabajo” (p. 91), lo cual provoca afectación en los horarios de alimentación (comer a deshoras).

La importancia de este estudio en la investigación radica en la priorización de los factores familiares, de las tecnologías de la infamación y la comunicación del teletrabajo a causa del Covid-19.

La investigación realizada por Pulgarín et al (2020), denominada: Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19, cuyo objetivo fue identificar los factores psicosociales individuales generados, por los cambios laborales en las familias de clase media debido al covid-19 para esto incluyeron categorías como “exigencia psicológica, control de trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo” (p. 57), dando así enfoque cuantitativo con la participación de 30 familias de clase media obteniendo como resultados principales: en factores psicológicos la mayor parte de los encuestados sienten que no han tenido un rendimiento óptimo tanto en el trabajo como en las labores del hogar, referente al control del trabajo se evidencio que la mayor parte siente que no controlan la carga laboral y del hogar se suma la incertidumbre referente a la conservación de los puestos de trabajo.

Este estudio es importante debido al enfoque de la inseguridad por cómo se ejecuta el trabajo, falta de apoyo social y liderazgo de parte de la organización esto interfiere en los aspectos psicológicos al ejecutar teletrabajo.

En la investigación realizada por Echeverri & Espitia (2020) llamada: Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia tuvo como objetivo describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia, exploraron como categorías soporte institucional para el trabajo, La seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre, contando con la participación de 50 personas y así otorgando enfoque cuantitativo, obteniendo como resultado: la preocupación de los empleados por el salario y crecimiento profesional dentro de la empresa, así como la preocupación por la supervisión del trabajo y retroalimentación.

Este estudio aporta la integración de los factores de soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo y bienestar logrado a través del trabajo a la investigación.

Antecedentes internacionales

La investigación realizada por Russo y Arteaga (2020): Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia Covid-19, cuyo objetivo fue identificar mediante un estudio descriptivo de tipo transversal el estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 provocado por el teletrabajo en la pandemia del covid-19. En esta investigación se tuvieron en cuenta variables importantes como el teletrabajo, el sexo, y el estrés, donde la muestra seleccionada fueron 45 trabajadores de la salud que se encuentran en la modalidad de teletrabajo.

Esta investigación arrojó como resultados principales, que de los 45 trabajadores que realizaron las encuestas, el 88.88% presentan estrés laboral y, de los 45 trabajadores que presentan estrés laboral el 71.11% es de sexo femenino.

Los resultados arrojados por esta investigación son importantes para el presente estudio, teniendo en cuenta que aporta datos importantes sobre la relación existente entre el sexo y el estrés laboral durante el trabajo en casa.

La investigación realizada por Naranjo (2020) de título: Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de Covid-19. En esta investigación se planteó como objetivo: “evaluar el nivel de estrés laboral, modalidad teletrabajo, en relación con la situación del COVID-19 de los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay” (p. 12). Como variables se tuvieron en cuenta el estrés y el teletrabajo, explicando algunas ventajas y desventajas de la unión de estos dos, simultáneamente con la carga horaria y cómo esta modalidad influye en el aspecto familiar y psicosocial de los individuos.

Como muestra para la realización de esta investigación se propuso inicialmente “encuestar y evaluar a 24 docentes, sin embargo, solamente 16 colaboraron con la misma” (p. 12). De dicha muestra a la que se le aplicó la batería para medir el nivel de estrés socio laboral se encontró que:

El 81% de los profesores de la facultad de filosofía de ciencias y letras de la universidad del Azuay poseen un nivel de estrés leve y manejable, un 6% tiene un estrés moderado, mientras que un 13% posee estrés grave con respecto al desarrollo de sus actividades como docente utilizando la modalidad teletrabajo en medio de la emergencia sanitaria por motivo del COVID-19 (p. 16).

Esta investigación aporta información relevante, teniendo en cuenta que el marco teórico ofrece información concisa, real y confiable sobre de diferentes autores; así mismo, la metodología utilizada brinda pautas importantes para tener en cuenta en la presente investigación y, finalmente, realiza una interesante discusión comparando resultados de otras investigaciones con temática similar.

De otra parte, Rugel y Romero (2020) presentan su aporte a través del documento titulado: Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule; otra investigación importante cuyo objetivo fue “conocer las percepciones que tienen los/as residentes de una Urbanización del cantón Daule, en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento” (p. 12); en este estudio se analizaron variables como: infraestructura/recurso tecnológico, jornada de trabajo, equilibrio de trabajo/vida personal, supervisión/dirección, reconocimiento salarial y, efecto psicológico/ psicológicos– motivación intrínseca.

Los resultados de esta investigación indicaron que:

El teletrabajo durante la cuarentena causada por el Covid-19 es un método invasivo en el microsistema de los trabajadores, debido a los múltiples factores que, de algún modo, afectaron las relaciones de familia, como los excesos, la falta de condiciones, y de reconocimiento a la labor prestada por el trabajador (p. 67)

La información arrojada en este estudio es relevante para la presente investigación, teniendo en cuenta que analiza las ventajas y desventajas del teletrabajo y las problemáticas que padecen los trabajadores con esta nueva modalidad.

La investigación realizada por Arguello (2020): *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador, 2020*, también plantea un objetivo importante a la hora de investigar sobre teletrabajo: “Evaluar los estados de ansiedad, depresión y sintomatologías de estrés en el teletrabajo emergente ante el COVID-19 en una empresa de turismo” (p. 16). Aunque en esta investigación la identificación y caracterización de variables se encuentra ausente al tratarse de una investigación descriptiva-transversal, se analizan aspectos como el estrés, la ansiedad y la depresión. En cuanto a la muestra se incluyeron 95 trabajadores que se encuentran laborando bajo la modalidad de teletrabajo emergente en una empresa de turismo.

En cuanto a los resultados, se identificó que: “la mayor parte de los trabajadores indican que existe más carga laboral en modalidad de teletrabajo emergente” (p. 63); así mismo, se encontró que “los niveles de estrés encontrados son normales en su mayoría, sin embargo, existe una tendencia marcada a presentar afecciones de estrés” (p. 63), por otro lado, se identificaron 62 trabajadores con estados de ansiedad y 32 casos de trabajadores que presentan estados de depresión.

Este estudio ofrece elementos importantes a la presente investigación, teniendo en cuenta que aborda problemáticas puntuales de tipo psicosocial que sirven como precedente cuando se realice el abordaje relacionado con el impacto en los factores de riesgo psicosocial.

Finalmente se encontró el documento de Carrillo (2020) titulado: *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*, investigación que aborda temáticas relacionadas con riesgo psicosocial del trabajo en casa, en la cual se estableció como objetivo general: “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución

Educativa privada de Moquegua 2020” (p. 24), y se tomó como muestra a 56 docentes (35 mujeres y 21 varones) los cuales laboran en el centro educativo, inicial, primaria y secundaria.

En esta investigación se analizaron dos variables: síndrome de burnout y satisfacción laboral, encontrando como resultados, que existe una correlación negativa débil entre estas dos variables; de igual forma los resultados indican que: “el 55.4% de los profesores que se encuentran haciendo trabajo remoto presentan un grado elevado de síndrome de Burnout y, el 67.9% se encuentran en un nivel regular en cuanto a la satisfacción laboral” (p. 46).

El estudio realizado por Carrillo (2020), es importante para la presente investigación ya que ofrece información relevante relacionada con el estrés, sus síntomas y efectos en trabajadores del sector de la educación.

Estado del arte

Tabla 1

Estado del arte

Titulo	Enlace Web	Año	Autor	“Resumen qué?”	Objetivo	Método	Conclusiones	Intereses para esta investigación
Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la armada nacional durante la emergencia por covid-19.	https://n9.cl/w6dq0	2020	Ana Gladys Barbosa Izquierdo. Elizabeth García Palacio. Hernán Andrés Peña Ortiz. Jeimy Andrea Medina Vanegas.	Los cambios generados durante la emergencia por Covid-19 han afectado el trabajo de las personas obligando a muchas a cambiar su forma de trabajar, fomentando condiciones generadoras de estrés.	Indagar cómo la cuarentena por COVID-19, el cambio en la modalidad laboral y la alteración en la calidad de vida son factores de riesgos generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional	Enfoque metodológico de corte cualitativo, específicamente fenomenológico La muestra son 10 empleados administrativos de la Armada Nacional.	El 80% de los participantes perciben extensión de su jornada laboral trabajando desde casa, al igual el 60% perciben que aumentaron las actividades laborales.	Es relevante porque demuestra que se extiende la carga laboral del teletrabajo a causa del Covid-19, incorporando que el entorno no es el adecuado por las interrupciones del medio como: atención a los hijos, ruidos externos, vendedores ambulantes, etc. Esto desencadena estrés laboral y así interrumpe la capacidad de concentración y toma de decisiones.
Cambios y estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa	https://n9.cl/1e1b	2020	Cesar Alfonso Urrutia Cifuentes. Gloria Patricia Fernández Correa. Hugo Mauricio Pinzón Ortiz. Laura Milena Martínez Pineda. Sindy Carolina Archila Santmaria.	Por el COVID 19, se implementó trabajo en casa, generando cambios en las condiciones de trabajo y demandas laborales, por esto, se pretende identificar la influencia que tienen estos cambios con el estado de ánimo de los empleados bajo esta modalidad de trabajo de la empresa Samsung del departamento de ventas, con el fin entender la problemática y así poder generar las condiciones de bienestar y calidad laboral.	Identificar la influencia que tiene el cambio de las características de trabajo y demandas laborales en el estrés de los empleados que realizan trabajo en casa.	Investigación con enfoque cuantitativo por medio de preguntas cerradas. se realizó el estudio o investigación con una muestra total de 100 colaboradores, que actualmente están trabajando en casa, sobre una población de 150.	Se observa que el estrés laboral en personas con trabajo en casa va directamente ligado a los horarios, jornadas extensas y falta de descanso, aumento de carga laboral, siendo las causas más significativas de sintomatología asociada al estrés laboral.	Es importante para la investigación porque orienta en la integración de recurso la metodología de “la pirámide de necesidades de Maslow” debido a que demuestra la relación con la afectación de los factores de riesgo psicosocial.

Título	Enlace Web	Año	Autor	“Resumen qué?”	Objetivo	Método	Conclusiones	Intereses para esta investigación
Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá	https://n9.cl/ovvsi	2021	Mary luz Bernal Pinilla Conrado Adolfo Gómez Vélez Félix Alberto Suárez Bulla	Se exploró mediante encuesta la exposición a riesgos psicosociales de trabajadores en casa, en Bogotá, como consecuencia de las medidas de confinamiento de emergencia, ordenadas para atender la pandemia de Covid 19. El trabajo en casa no se reconoce como el teletrabajo reglamentario, se presta de forma obligatoria e imprevista, y no fue cubierto por las medidas preventivas, educativas y legales, que se conocen y se han considerado necesarias para el teletrabajado fijado en la normatividad vigente.	Identificar los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en la ciudad de Bogotá, en 2020, como punto de partida para establecer políticas públicas y acciones que permitan mejorar las condiciones de vida, salud ocupacional y bienestar de las personas que laboran desde sus hogares.	Estudio cuantitativo, descriptivo, exploratorio, tipo encuesta. La población de estudio es un grupo de trabajadores, de diferentes profesiones y oficios de diferentes razones sociales de empresas de Bogotá, hasta alcanzar un número 120 encuestas.	Se encuentra que los factores de riesgo de estrés psicosocial (comunicación, factores intralaborales, familiares, en la dotación de equipos y el espacio de trabajo y el uso de las tecnologías de la conformación y la comunicación) en los trabajadores en casa, van desde el 20% al 70%.	Es importante por la información sobre las variables del estudio.
Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19.	https://n9.cl/nodu	2020	Jaison Gildardo Pulgarin Rodríguez Ethna Yuly Salamanca Molano Jorge Andrés Manrique Carrillo	Desde que todo esto inicio en el mundo, y luego llego al país, se evidencio como impactaría a la sociedad, aunque no se esperaba que fuera tan contundente y más aún se prolongara por tantos meses, tal vez se pensaba que esta situación sería algo pasajero y que tal vez no tendría tanto impacto en la cotidianidad, en la economía, en lo laboral, siendo este último en el que se centra el presente proyecto de investigación donde se pretende resaltar el Riesgo psicosocial generado por los cambios laborales en familias de clase media debido al covid-19.	Identificar los factores psicosociales individuales generados, por los cambios laborales en las familias de clase media debido al covid-19, representados por un grupo piloto de 30 familias.	Investigación tipo cuantitativo ya que está basada en la obtención de datos en principio cuantificables. Muestra grupo de 30 familias de clase media.	la mayoría de los encuestados 81% sienten que han perdido el control con relación en las actividades puestas por sus empleadores, incluyendo que sentían ahora una mayor carga laboral o bien ya no cuentan con el control de decidir sobre las tareas que sus empleadores preparan para ellos.	Importancia de la variable de inseguridad permite determinar la falta de apoyo social y liderazgo de parte de la organización esto interfiere en los aspectos psicológicos al ejecutar teletrabajo.
Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de	https://n9.cl/hkegz	2020	Paola Echeverri Elber Espitia	Se abordó el concepto de la calidad de vida laboral desde la satisfacción, la salud y bienestar del trabajador, sin descuidar lo relacionado con su entorno laboral, en primer acercamiento a la reconciliación de aspectos del trabajo, que resultan de la dialéctica generada entre las experiencias individuales y los objetivos organizacionales.	Describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector	Estudio cualitativo descriptivo basado en el cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010) aplicado a 50 operarios y líderes de la planta Cracking UOPII - Alquiler de una de las	Esta investigación partió del interés de describir las afectaciones que se derivan del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia, para lo cual se analizaron	Este estudio aporta la integración de los factores de soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo y bienestar logrado a través del trabajo a la investigación

Título	Enlace Web	Año	Autor	“Resumen qué?”	Objetivo	Método	Conclusiones	Intereses para esta investigación
una empresa del sector petrolero en Colombia.					petrolero en Colombia.	Refinerías de Ecopetrol, cuyas instalaciones se encuentran en la ciudad de Barrancabermeja, Colombia.	dimensiones como el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre.	
Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19	https://n9.cl/88sti	2020	Martha Elisa Arteaga Cadena	Esta investigación se realizó a través de un estudio descriptivo de tipo transversal, con una muestra de 45 trabajadores de la salud que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, cuyos resultados indicaron que el 88.88% de los trabajadores presentan estrés laboral y que existe un mayor riesgo de estrés en el personal femenino, además este riesgo aumenta si no existe una buena implementación de esta modalidad.	Identificar mediante un estudio descriptivo de tipo transversal el estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 provocado por el teletrabajo en la pandemia del covid-19	Estudio descriptivo de tipo transversal, con una muestra de 45 trabajadores de la salud que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, a quienes se aplicó el cuestionario de Estrés Laboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	Esta investigación arrojó como resultados principales, que de los 45 trabajadores, el 88.88% presentan estrés laboral y, de los 45 trabajadores que presentan estrés laboral el 71.11% es de sexo femenino.	Los resultados arrojados por esta investigación son importantes para el presente estudio, teniendo en cuenta que aporta datos importantes sobre la relación existente entre el sexo y el estrés laboral durante el trabajo en casa.
Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de covid-19	https://n9.cl/105gx	2020	Andrés Naranjo Andrade Mónica rodas	En esta investigación se consideraron aspectos a revisar en el marco teórico con relación al estrés y al teletrabajo. Los materiales y métodos a utilizados fueron la Escala de Apercepción de Estrés EAE (Fernandez & Mielgo, 2006). Los resultados proyectaron un porcentaje de estrés del 81% para leve; un 6% para moderado y un 13% para grave.	Evaluar el nivel de estrés laboral, modalidad teletrabajo, en relación a la situación del COVID-19 de los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay.	Esta investigación es no experimental, el enfoque a utilizarse es cuantitativo, por la aplicación del test y la encuesta de percepción.	El nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de teletrabajo llevando a concluir que esta situación no causa un problema considerable en los docentes de la Universidad con resultados muy superiores en el indicador de estrés leve y manejable (81%).	Esta investigación aporta información relevante, teniendo en cuenta que el marco teórico ofrece información concisa, real y confiable sobre de diferentes autores; así mismo, la metodología utilizada brinda pautas importantes para tener en cuenta en la presente investigación y, finalmente, realiza una interesante discusión comparando resultados de otras investigaciones con temática similar
Las percepciones de los trabajadores frente al	https://n9.cl/tlwf	2020	Rugel Briones Luz Johanna Romero Alverca Richard Xavier	Este estudio busca conocer las percepciones que tienen los/as residentes de una Urbanización del cantón Daule, en torno a realizar	Conocer las percepciones que tienen los/as residentes de una	El estudio desarrollado es de carácter hermenéutico, dado que, observa la	Los resultados de esta investigación indicaron que, el teletrabajo durante la cuarentena causada por	La información arrojada en este estudio, es relevante para la presente investigación,

Título	Enlace Web	Año	Autor	“Resumen qué?”	Objetivo	Método	Conclusiones	Intereses para esta investigación
teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule				teletrabajo por motivo del confinamiento. Para lo cual se aplicó una metodología de enfoque cualitativa; de tipo descriptivo y de campo; con un método hermenéutico. De acuerdo con los resultados el teletrabajo durante la cuarentena causada por el Covid-19 es un método invasivo en el microsistema de los trabajadores.	Urbanización del cantón Daule, en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento	realidad desde la perspectiva de los habitantes de una Urbanización localizada en el cantón Daule, para que ellos de su punto de vista sobre el teletrabajo ejercido durante el confinamiento obligatorio.	el Covid-19 es un método invasivo en el microsistema de los trabajadores, debido a los múltiples factores que, de algún modo, afectaron las relaciones de familia, como los excesos, la falta de condiciones, y de reconocimiento a la labor prestada por el trabajador.	teniendo en cuenta que analiza las ventajas y desventajas del teletrabajo y las problemáticas que padecen los trabajadores con esta nueva modalidad.
Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de quito-ecuador	https://n9.cl/ez91	2020	Mishell Daniela Arguello Carrion Juan Carlos Flores	Esta investigación busca evaluar los estados de ansiedad, depresión y sintomatologías de estrés en los trabajadores de una empresa de Turismo; mediante la aplicación de instrumentos técnicos como son: la Escala Sintomática de Estrés de “SEPP0 ARO” y la Escala de Depresión y Ansiedad de “GOLDBERG”. Se trata de un estudio de tipo descriptivo. Se encontró que 60% de los trabajadores presentan sintomatologías relacionadas a estrés normal con tendencia a afecciones de estrés.	Evaluar los estados de ansiedad, depresión y sintomatologías de estrés en el teletrabajo emergente ante el COVID-19 en una empresa de turismo	El presente estudio corresponde al método inductivo-deductivo.	La mayor parte de los trabajadores indican que existe más carga laboral en modalidad de teletrabajo emergente; así mismo, se encontró que los niveles de estrés encontrados son normales en su mayoría, sin embargo, existe una tendencia marcada a presentar afecciones de estrés.	Este estudio ofrece elementos importantes a la presente investigación, teniendo en cuenta que aborda problemáticas puntuales de tipo psicosocial que sirven como precedente cuando se realice el abordaje relacionado con el impacto en los factores de riesgo psicosocial.
Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020	https://n9.cl/p36dk	2020	Jorge Lucio Carrillo Béjar Patricia del Rocío Chávarry Ysla	La investigación tuvo como propósito analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes que están realizando trabajo remoto durante la etapa de pandemia COVID 19 de una institución educativa privada de Moquegua. La muestra estuvo compuesta por 56 docentes. Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables. Se determinó que existe relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral.	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa privada de Moquegua 2020	Esta investigación de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, donde no se llevó a cabo la manipulación de las variables, investigándolas tal como se presentaron en el momento de la investigación por lo cual es un estudio no experimental.	existe una correlación negativa débil entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; de igual forma los resultados indican que el 55.4% de los profesores que se encuentran haciendo trabajo remoto presentan un grado elevado de síndrome de Burnout y, el 67.9% se encuentran en un nivel regular en cuanto a la Satisfacción Laboral	El estudio realizado por Carrillo (2020), es importante para la presente investigación ya que ofrece información relevante relacionada con el estrés, sus síntomas y efectos en trabajadores del sector de la educación.

Marco conceptual

Ambientes de trabajo estresantes: “Se caracterizan por una falta de tiempo, horarios de trabajo incontrolables, distracciones de fondo, antagonismo” (OMS, 2006, p. 13).

Calidad de vida: Es la percepción de una persona en diversos contextos como: cultural, de valores y normas, estas expectativas influyen en la salud física, proceso psicológico, nivel de independencia, relaciones, sociales y creencias que tienen relación directa con las características del medio que lo rodea (Botero & Pico, 2007).

Carga laboral: “Es una excesiva cantidad de actividad que se debe de realizar en su centro de labor” (Zenozaín, 2018, p. 29).

Condiciones de trabajo: “Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

Descripción sociodemográfica: Se aborda las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Efectos en la salud: “Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

Enfermedad laboral: “Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Congreso de Colombia, 2012, p. 3).

Estrés laboral: “Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Leka, Griffiths, & Cox, 2004, p. 3).

Estrés: “Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conducta, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de sus condiciones individuales, intralaborales y Extra laborales” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

Estresores físicos: “Son el ruido intenso, las temperaturas extremas, los cambios bruscos en el medio, enfermedades, entre otras” (Coduti, et al. 2013, p. 9).

Estresores psicológicos: “Se denominan también sociales y son los que se encuentran habitualmente en la vida diaria ej: los conflictos interpersonales, problemas económicos, etc.” (Coduti, et al. 2013, p. 9).

Estresores: “Agente interno o externo (estímulo) que, producto de factores cognitivos y perceptuales, la persona evalúa y conceptualiza en términos de las relaciones propias con los eventos, y provoca una respuesta de estrés” (Durán, 2010, p. 77).

Factor de riesgo psicosocial: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

Necesidades fisiológicas: “Son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio” (Quintero, 2007, p. 2).

Patologías derivadas del estrés: “Reacciones del estrés que bien sea por persistencia o por intensidad, logran activar el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 3).

Teletrabajo: “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación” (Congreso de la República de Colombia, 2008, p. 1).

Trastornos mentales: “Ocurren cuando existen problemas en el funcionamiento cognitivo, emocional o perceptual de una persona causando disfunción significativa en una o más áreas del desempeño social u ocupacional” (OMS, 2006, p. 7).

Marco legal

Tabla 2

Marco legal

Norma	Año	Descripción	Relevancia con la investigación
Constitución Política de Colombia	1991	Máxima normativa colombiana es un conjunto de reglas que establece la forma en que se deben comportar todos los ciudadanos, así mismo es una perspectiva de derechos para proteger promover y garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos	Bajo las premisas de la constitución política se deben establecer cada uno de los aspectos normativos donde claramente se encuentran los relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores
Resolución 1016	1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	Art. 11 – 12. Realizar identificación de riesgos psicosociales, así como “diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales”.
Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Se realiza modificaciones de los Art 3, 4,9. En cuanto a La conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.
Ley 100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Art. 139. Facultades Extraordinarias.	Organización de la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales para cubrir las contingencias que afecte las personas y así proteger los derechos respecto a la calidad de vida.

Norma	Año	Descripción	Relevancia con la investigación
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Determina la salud mental de los trabajadores como un pilar en el ambiente laboral.
Ley 1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Establece el teletrabajo como medio para generar empleo aprovechando las TIC.
Ley 1429	2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Promover y generar empleo por medio de la modalidad del teletrabajo.
Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Salud ocupacional a SST aclara que se debe proteger la salud físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Programa de salud ocupacional a SG-SST. Art. 4, aclara que cuando una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales se debe demostrar relación de la causalidad con los factores de riesgos.
Ley 1616	2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	Art. 9°. Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Es de importancia para verificar el apoyo de la ARL en servicios de promoción de salud mental y prevención del trastorno mental por el Covid-19 en la constructora y fundación.
Decreto 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Art. 2. Objetivos del sistema general de riesgos profesionales.	Implementar estrategias y actividades de promoción y prevención para controlar riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Norma	Año	Descripción	Relevancia con la investigación
			El estrés esta incluida como enfermedad profesional.
Decreto 2566	2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.	En el Numeral 42 especifica las patologías causadas por estrés en el trabajo.
Decreto 1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	En la sección 1 en el numeral 4 se abordan un grupo de agentes psicosociales.
Decreto 1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	De mayor importancia debido a que e en el capítulo VI Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo determina los lineamientos para la implementación. En las empresas se debe realizar identificación de peligros y evaluación de los riesgos psicosociales.
Resolución 2646	2008	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.	Es importante por que define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo del riesgo psicosocial en el trabajo. Esta metodología es importante para la investigación debido a que direcciona el estrés ocupacional por las condiciones de trabajo.
Resolución 652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Tiene alto grado de interés para la investigación porque determina la formalización de los comité de convivencia laboral en las empresas para abordar la protección de los empleados en riesgo psicosociales.
Resolución 2404	2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación	Establece referentes técnicos obligatorios para la

Norma	Año	Descripción	Relevancia con la investigación
		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	identificación, evaluación, monitoreo de los factores de riesgo psicosocial. Publica instrumentos de evaluación y guías de intervención que pueden ser adoptadas para la investigación.
Resolución 385	2020	Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus	Se declara emergencia sanitaria en todo el territorio colombiano.
Circular 0021	2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.	Promueve el trabajo en casa y teletrabajo para afrontar la emergencia sanitaria del COVID-19.
Circular 0041	2020	Lineamientos referentes al trabajo en casa.	Expone todos los lineamientos al implementar trabajo en casa sin violar los derechos de los empleados.
Guía técnica colombiana GTC 45	2012	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.	La guía suministra directrices para que las organizaciones puedan identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, esta metodología es de gran aporte a la investigación.

Hipótesis

Una hipótesis se define como una posible respuesta a la pregunta de investigación, previo a los resultados de la misma; es así que, la hipótesis se plantea como una afirmación o proposición de la que se parte al plantear un problema de investigación, es aquello que presupone el investigador y por lo cual realiza el estudio para poder encontrar una respuesta a un vacío de conocimiento frente al problema planteado.

Para el presente trabajo de investigación se manejarán 3 tipos de hipótesis, una hipótesis de investigación, una hipótesis nula y una hipótesis alterna, por cuanto la solidez de un hallazgo científico está dada por su capacidad de ser refutable, y aun así sostener su veracidad y/o validez.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) las hipótesis son “explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas como proposiciones, constituyen las guías de la investigación; las hipótesis surgen de lo que empíricamente se evidencia en la realidad, de la teoría existente sobre el tema, y del interés científico del investigador” (p. 273). Así mismo, las hipótesis de investigación pueden establecer una posible relación entre una o más variables.

Para el presente trabajo se plantea la siguiente hipótesis de investigación:

Hipótesis de trabajo

Hi: El teletrabajo durante la pandemia por el Covid 19 ha tenido un impacto en los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los empleados de la empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva.

Hipótesis nula

La hipótesis nula es aquella que “niega o contradice la hipótesis de investigación, es el reverso de las hipótesis de investigación, también constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación” (Hernández et al. 2010, p. 274). La hipótesis nula permite confrontar o contradecir la afirmación inicial, y abre la posibilidad a que aquella proposición inicial pueda resultar falsa, o a que los resultados de la investigación puedan ser completamente opuestos a lo esperado.

Para el presente trabajo se plantea la siguiente hipótesis nula:

H0: El teletrabajo durante la pandemia por el Covid 19 no ha tenido ningún impacto en los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los empleados de la empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva.

Hipótesis alterna

Las hipótesis alternas son la posibilidad de otras respuestas a la pregunta de investigación, por cuanto no se puede afirmar algo de manera rígida, sin permitirse otras posibilidades de verdad, y de una investigación se espera encontrar una verdad o un conocimiento sobre algo que no se conoce. Hernández et al. (2014) las definen como “posibilidades alternas ante las hipótesis de investigación y nula: ofrecen otra descripción o explicación distinta de las que proporcionan estos tipos de hipótesis” (p 275). En este sentido la hipótesis alterna es otra posibilidad de resultado esperado ante la hipótesis de investigación.

Como hipótesis alterna se plantea la siguiente:

Ha: Los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los empleados de la empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante la pandemia por el Covid 19 están relacionados con factores socioeconómicos y familiares, y no necesariamente por el impacto del modelo de teletrabajo.

Metodología

El marco metodológico según Sabino (1992) es el medio que se emplea para abarcar la justificación y lógica de la investigación, teniendo como objetivo determinar el proceso para la recolección de información y así contrastar los hechos y teorías profundizando en el análisis de datos.

Tipo y diseño del estudio

Teniendo en cuenta las variables de la investigación, se determinó que la investigación es de enfoque mixto, según (Hernández, et al. 2006) estos estudios se centran en recolectar, analizar y relacionar datos cuantitativos y cualitativos con el fin de resolver el planteamiento de problema, así como probar hipótesis.

Esta investigación es de estudio de caso múltiple, según (Labrador, 2020) se caracterizan por el análisis sistemático de uno o más casos, esto haciendo referencia a la empresa de construcción y el Fondo de Protección Infantil de Neiva para el desarrollo de la investigación.

Participantes o fuentes de datos

Para determinar la población de la investigación se acoge el muestreo no probabilístico intencional. Seleccionando los empleados que realizan teletrabajo u trabajo en casa en de la empresa de construcción y fondo de protección infantil de Neiva, debido a que este es el enfoque e interés del estudio, por lo tanto; la población se comprende de 13 empleados administrativos y operativos entre las dos organizaciones, abarcando así el 100% de la población.

Recolección de datos

La recolección de datos de la investigación se realizará con la implementación de cuestionarios. De acuerdo con Hernández et al. (2014) los cuestionarios son los instrumentos mayormente utilizados en las investigaciones debido a que permite recolectar datos y medir una o más variables.

El primer cuestionario se denomina *Ficha de datos generales* que tiene como objetivo conocer datos sociodemográficos de la población de la investigación, el segundo es *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*. Cabe resaltar que la metodología

utilizada para la administración y distribución de los cuestionarios será virtual por medio de la herramienta Google Forms®, donde se enviará a la población objetiva un link en el que podrán acceder directamente al cuestionario y de esta manera se podrá agilizar la recolección de datos. En cuanto a la tabulación de los resultados del cuestionario *Ficha de datos generales* se realizará por medio de Microsoft Excel® y el *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia* se realizará con las gráficas obtenidas de la herramienta Google Forms®.

Instrumentos

Para la recolección de información se escogieron dos cuestionarios, el primero *Ficha de datos generales*, el cual está diseñado para conocer datos demográficos de la población y está conformado por a) Nombre, b) sexo, c) Año de nacimiento, d) estado civil, e) Nivel de estudios, d) Ocupación, e) Lugar de residencia, f) Servicios públicos con los que cuenta, g) Tipo de vivienda, h) Número de personas a cargo, i) Antigüedad en la empresa, j) tipo de contrato, k) Horas de trabajo, l) tipo de salario (Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010, p. 117).

El segundo cuestionario se denomina *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia* (Molina et al. 2020), está compuesto por variables referentes a diferentes factores como son los: psicosociales, recurso, relaciones interpersonales, relación, esfuerzo y beneficio comprendido por veinticuatro (24).

Estos cuestionarios están compuestos por preguntas cerradas dicotómicas donde los participantes se acogen a las posibilidades de respuestas establecidas.

Validación de instrumentos

El *Cuestionario de ficha de datos generales* es un apartado de la batería de riesgo psicosocial validado por el Ministerio de protección social.

En cuanto al *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*. Fue validado por dos jueces expertos, psicólogos especialistas en seguridad y salud en el Trabajo el primero: Katherine Betancourt Quintero y el segundo: Juan Pablo Rangel Mendinueta.

Análisis

El proceso establecido para el análisis de la información que se obtendrá de la aplicación de los cuestionarios se ejecutara de acuerdo a las respuestas de los 13 participantes, totalizando cada uno de los ítems de las preguntas y categorías, para esto se tabula en Microsoft Excel® el primer cuestionario donde se proyectaran gráficos para lograr la atención visual de los

resultados. En cuanto, al segundo cuestionario se aprovechará los resultados gráficos de la herramienta Google Forms®.

Categorización

Categoría: Datos Sociodemográficos

- a) Nombre
- b) sexo
- c) Año de nacimiento
- d) estado civil
- e) Nivel de estudios
- f) d) Ocupación
- g) Lugar de residencia
- h) Servicios públicos con los que cuenta
- i) Tipo de vivienda
- j) Número de personas a cargo
- k) Antigüedad en la empresa
- l) tipo de contrato
- m) Horas de trabajo
- n) tipo de salario.

Categoría: Impacto del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial

- a) Riesgos psicosociales.
- b) Satisfacción con el trabajo.
- c) Estrés laboral.
- d) Motivación.
- e) Teletrabajo.

Procedimiento o fases del proceso

Fase 1. Idea de investigación: Esta idea surge por la necesidad de conocer el impacto de los factores de riesgo psicosocial al implementar de manera drástica el teletrabajo u trabajo en casa en las empresas por la situación mundial que trajo la pandemia del Covid-19.

Fase 2. Planteamiento del problema: se estructura la idea de investigación

Fase 3. Selección de las empresas: La selección de las empresas para el presente estudio se realizó por la facilidad de contacto y aprobación.

Fase 4. Determinación de la población: La población se seleccionó de acuerdo al interés del estudio el cual está dirigido a empleados que ejecuten teletrabajo u trabajo en casa.

Fase 5. Revisión de antecedentes investigativos: Los antecedentes investigativos centran el presente estudio para determinar tipo de variables a evaluar.

Fase 6. Definición de instrumento: Para definir el instrumento se investigó que tipo de cuestionarios abarcan los factores psicosociales para determinar el impacto.

Fase 7 Recolección de datos: Los cuestionarios serán distribuidos de manera virtual por la herramienta Google Forms® para facilitar la recolección de datos.

Fase 8 Análisis de datos: En este apartado se determina realizar la tabulación de las respuestas obtenidas por los participantes organizándolas de acuerdo a las variables e implementando gráficos para facilitar la comprensión.

Fase 9. Presentación de resultados: En esta fase se realiza la socialización de los resultados obtenidos en la investigación.

Resultado de hallazgos

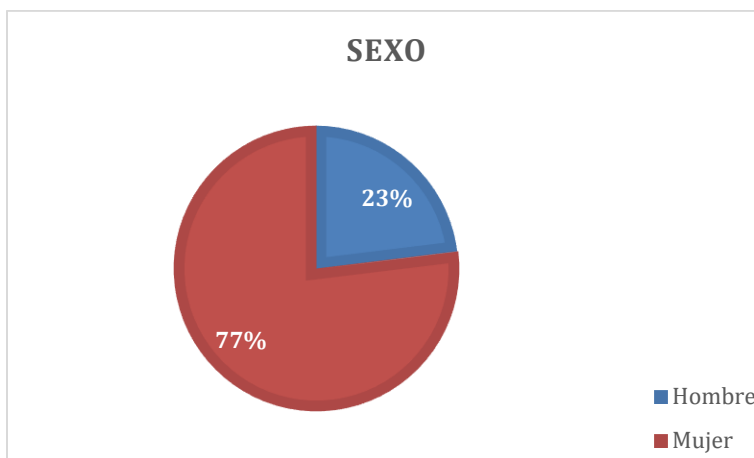
El análisis de los resultados de los instrumentos aplicados a la población son parte fundamental para determinar la objetividad de la investigación, en este punto se observa y evidencia si lo planteado en la investigación fue asertivo o es totalmente opuesto.

Se aplicaron dos instrumentos para la recolección de datos a la población comprendida por 13 empleados administrativos y operativos entre las dos organizaciones, abarcando así el 100% de la población. El primer cuestionario fue la *Ficha de datos generales* y el segundo se denomina *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*.

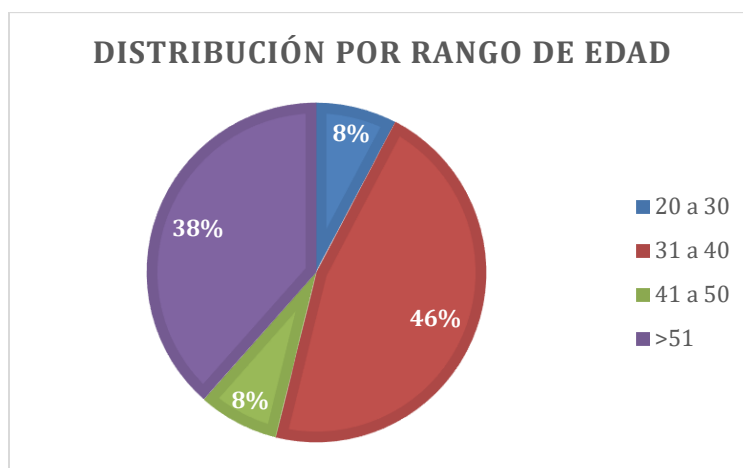
Ficha de datos generales

Figura 1

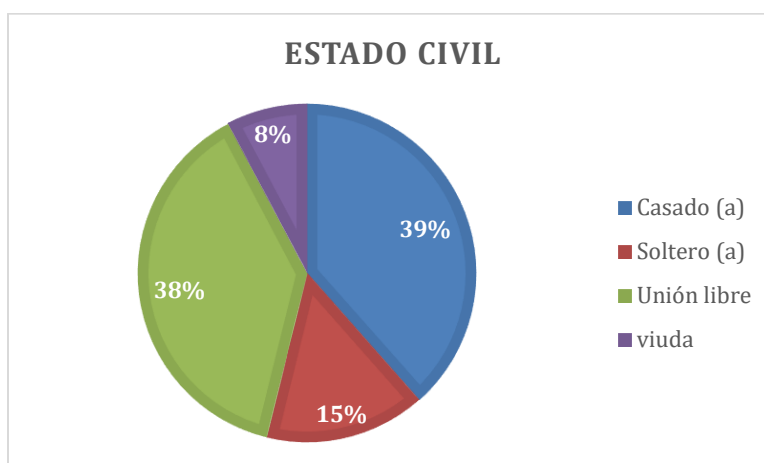
Sexo



El gráfico circular proyecta que el sexo predominante de la población encuestada es el de mujeres con el 77%; mientras que el de hombres cuenta con el 23%, lo que puede entenderse en una de las empresas, que corresponde al sector de la educación donde predominan los cargos elegidos por mujeres, los cuales tienen una alta exigencia de dedicación y compromiso por la responsabilidad social que la educación implica; sin embargo, en la segunda empresa que pertenece al sector construcción, y en la que se espera la predominancia de hombres en este tipo de empleos, vemos que también las mujeres están incursionando en éste campo.

Figura 2*Distribución por rango de edad*

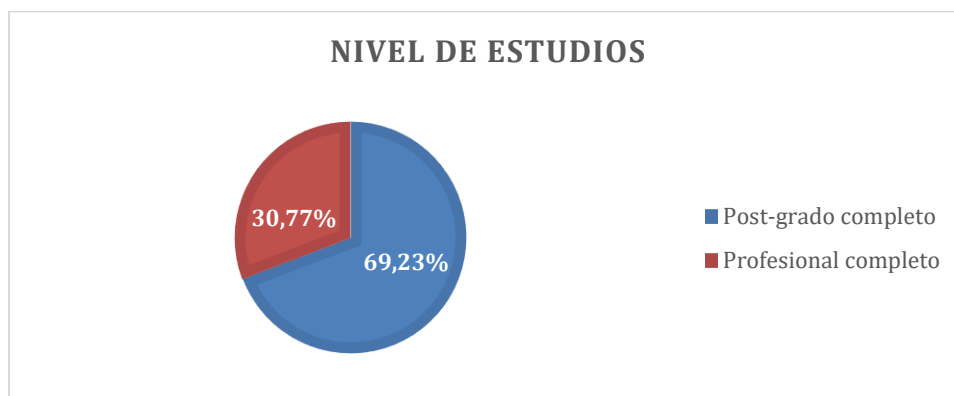
Para mayor agilidad en la proyección de los resultados en la respuesta de fecha de nacimiento se realizó la clasificación por rango de edades de los 13 trabajadores encuestados obteniendo que el 46% de la población se encuentra entre 31 y 40 años, siendo este el de mayor puntuación, seguidamente del 38% perteneciente al rango de > 51 años, y por último se encuentran los rangos de edad de los 20 a 30 años y 41 a 50 años ambos con un porcentaje equivalente al 8%. Pese a que la mayoría de la muestra se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años, hay un porcentaje significativo de mayores de 50 años, lo que podría ser un factor de análisis importante para la empresa, teniendo en cuenta que ante el riesgo de la presencia de estrés las consecuencias en la salud pueden ser más nocivas para las personas de mayor edad.

Figura 3*Estado civil*

En la población encuestada de acuerdo a la proyección del gráfico predomina el estado civil casado (a) con el 39%, seguidamente el 38% para unión libre, 15% para soltero (a) y por último, con el 8% viuda. De acuerdo a esto, se observa que la mayor parte de la población se encuentra representada en el estado civil casado (a) y en unión libre, es decir, que tienen una vida de pareja y familiar que exige responsabilidades en el hogar durante su jornada laboral.

Figura 4

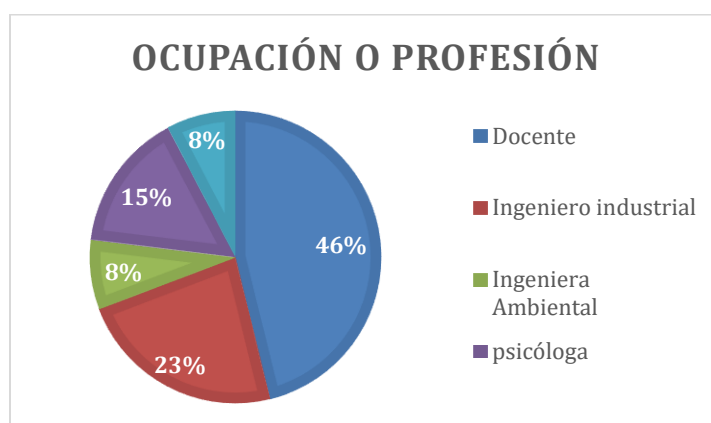
Nivel de estudios



El nivel de estudios se clasificó de acuerdo al último título alcanzado, obteniendo como resultado que el 69,23% de la población cuenta con Post-gradado completo y el 30.77% es profesional titulado, por tanto, se demuestra en conjunto que la población encuestada cuenta con un alto nivel educativo, siendo profesionales con predominancia de formación especializada (Post-gradado), lo que podría ser un factor protector frente al riesgo de presentar estrés durante el trabajo en casa.

Figura 5

Ocupación o profesión



La clasificación de la ocupación u profesión de la población encuestada es conformada mayormente por docente representado con el 46%, seguido por ingeniero industrial con el 23%. En tercer lugar, Ingeniero ambiental con el 8%; En cuarto lugar, psicóloga representada con el 15%, y por último auxiliar administrativo con el 8%. Se concluye con la ocupación u profesión más destacada es docente, lo que ratifica el alto nivel educativo de la muestra encuestada.

Figura 6

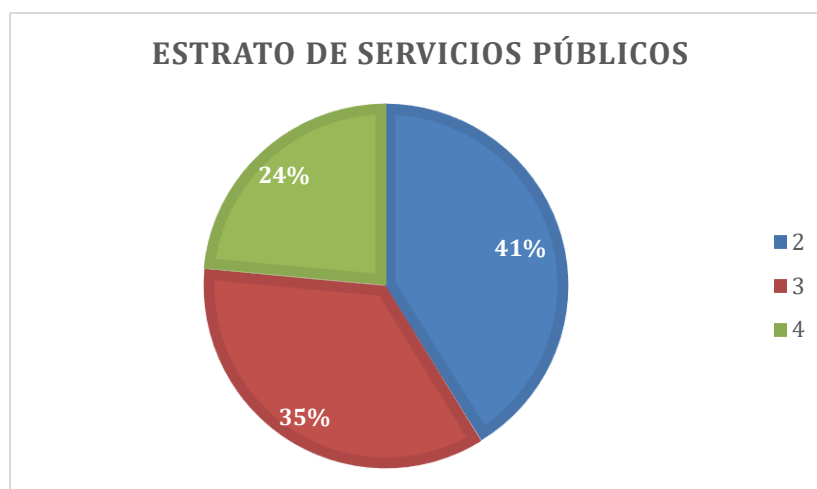
Lugar de residencia



El gráfico circular demuestra que el 100% de la población encuestada reside en la ciudad de Neiva-Huila, ubicado en la misma ciudad de su lugar de trabajo, lo que facilitaría las condiciones ante un posible traslado a su empresa en caso de requerir algún elemento o información que se encuentre en la sede de la empresa.

Figura 7

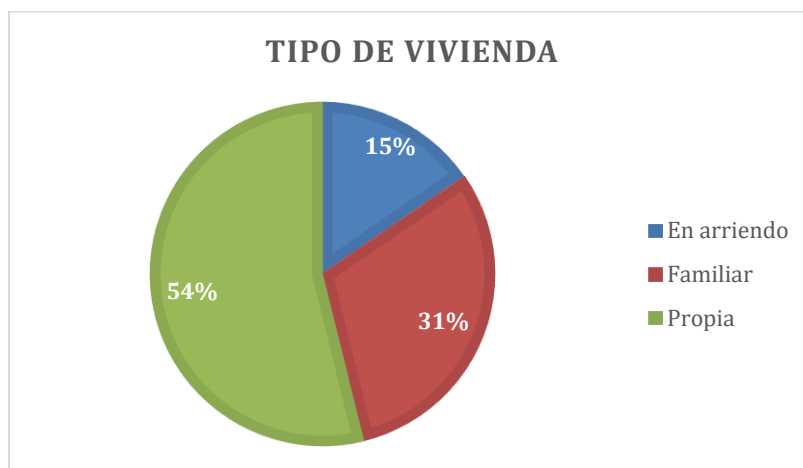
Estrato socioeconómico



El 41% de la población pertenece al estrato de servicios públicos 2, seguido por el 35% en el estrato 3 y por último el 24% de la población en el estrato 4, considerado el más alto en las respuestas obtenidas, lo que evidencia que la mayoría pertenece a la clase media trabajadora, y en consecuencia dependen de su trabajo para su sustento, lo que podría ser un factor de riesgo de estrés ante la incertidumbre laboral por la situación económica producida por la pandemia.

Figura 8

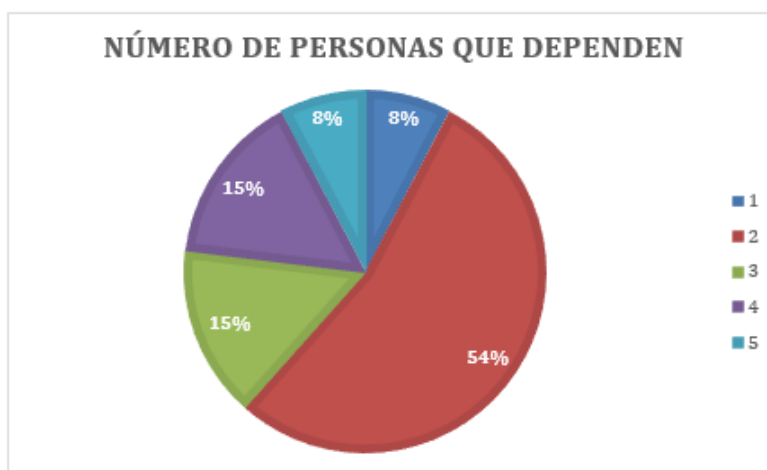
Tipo de vivienda



Referente al tipo de vivienda con la que cuenta la población encuestada, se evidencia que el 54% se representa en vivienda propia, seguido del 31% en vivienda familiar y por último el 15% de la población vive en arriendo, lo que significa una adecuada capacidad de tenencia y/o propiedad sobre su lugar de residencia.

Figura 9

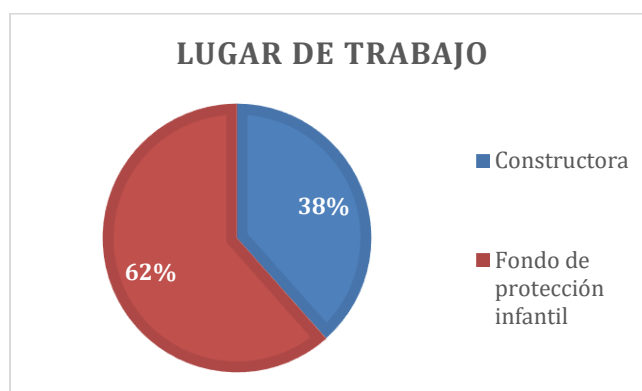
Número de personas que dependen de usted



En cuanto al número de personas que dependen económicamente de la población encuestada se obtuvo como resultado que el 54% tiene a su cargo 2 personas, seguido del 15% con 3 y 4 personas a cargo; de igual manera se presentó un porcentaje igual del 8 % representado con 1 y 5 personas a cargo, lo que refleja el nivel de responsabilidad familiar que tienen los empleados con respecto a su vida familiar, durante el desempeño de sus labores de trabajo en casa, lo que puede implicar demanda de tiempo y atención a los asuntos familiares.

Figura 10

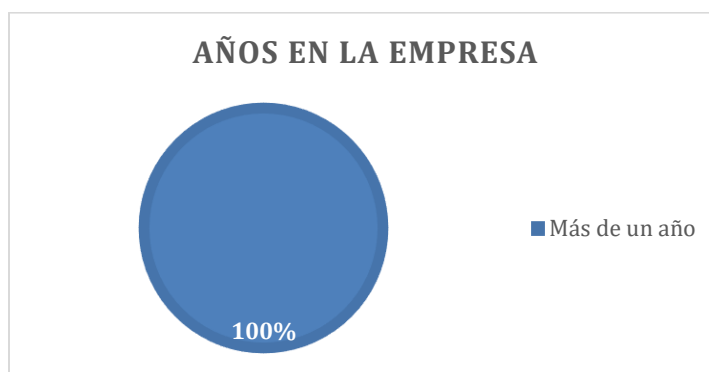
Lugar de trabajo



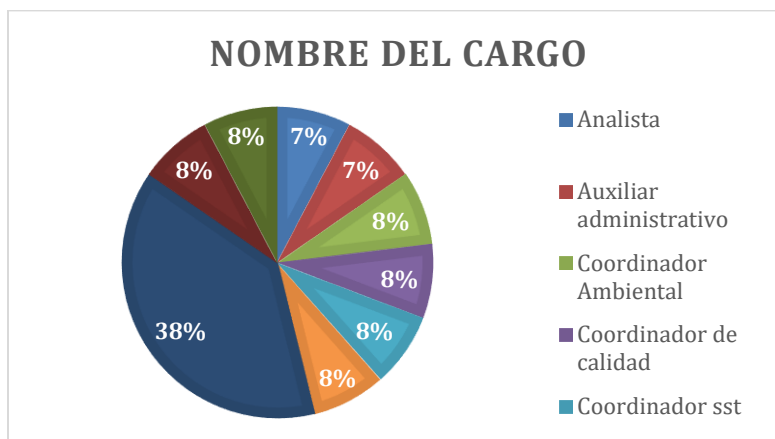
De acuerdo al gráfico se deduce que el 38% de la población encuestada pertenece a la constructora, seguidamente del 62% pertenece al Fondo de Protección Infantil de Neiva-Huila, siendo en su mayoría empleados del sector educativo que ejercen funciones con una alta responsabilidad social, con una mayor exigencia en sus funciones.

Figura 11

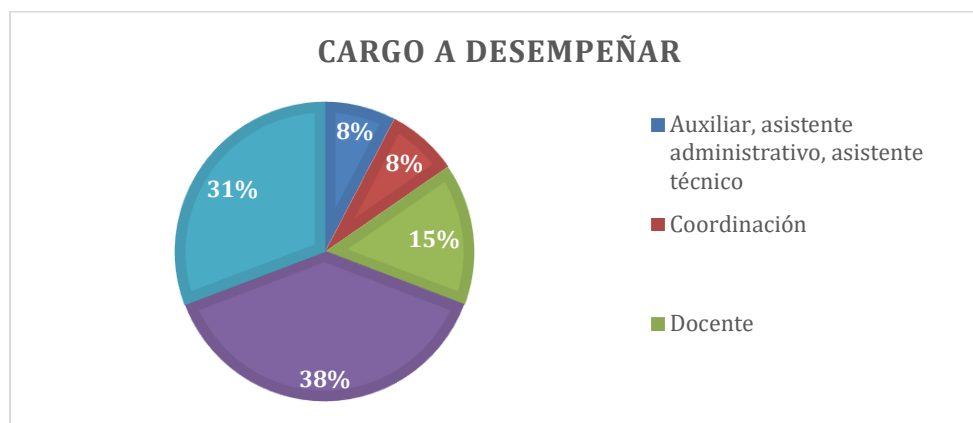
Años en la empresa



Los resultados obtenidos demuestran que el 100% de la población encuestada trabaja en las respectivas empresas más de un año; indicando estabilidad laboral durante el tiempo, con lo cual la mayoría cuenta con un buen nivel de estabilidad laboral.

Figura 12*Nombre del cargo*

Los datos que indican el grafico demuestran que el cargo predominante es el de docente con el 38%, seguidamente con un empate de 6 cargos valorado con el 8% cada uno representados por jefe del sistema de gestión integrado, coordinador ambiental, coordinador de calidad, coordinador de seguridad y salud en el trabajo, director de grado y psicóloga; igualmente se presentó un empate en 2 cargos con el porcentaje del 7% representados por analista y auxiliar administrativo, con lo cual se sigue corroborando que la profesión más común es del sector educativo.

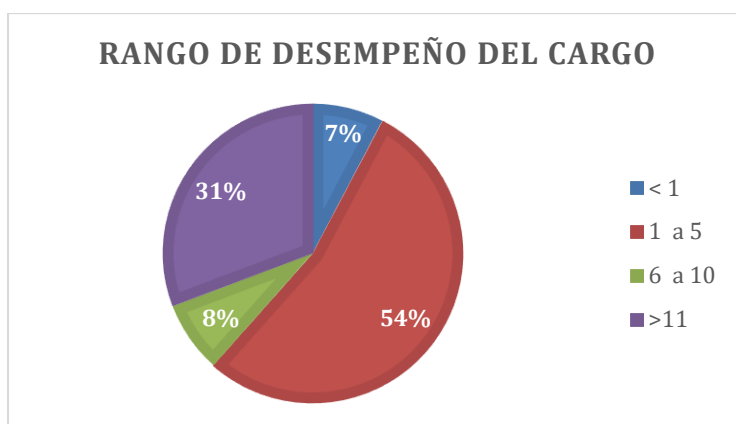
Figura 13*Cargo a desempeñar*

Los datos de la gráfica demuestran que el 38% de la población encuestada se encuentra en cargos de jefatura el cual se identifica por tener personal a cargo, seguidamente no muy alejado del porcentaje mayor se encuentra el 31% perteneciente a cargos profesionales, analista. técnico y tecnólogo. En tercero lugar el 15% se representa en el cargo de docente; por último, en el

cuarto y quinto lugar se evidencia un empate con el 8% cada uno para los cargos Coordinación, y auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico, de lo cual se infiere que un porcentaje significativo tiene personal a su cargo lo que implica mayor responsabilidad y exposición a situaciones de estrés.

Figura 14

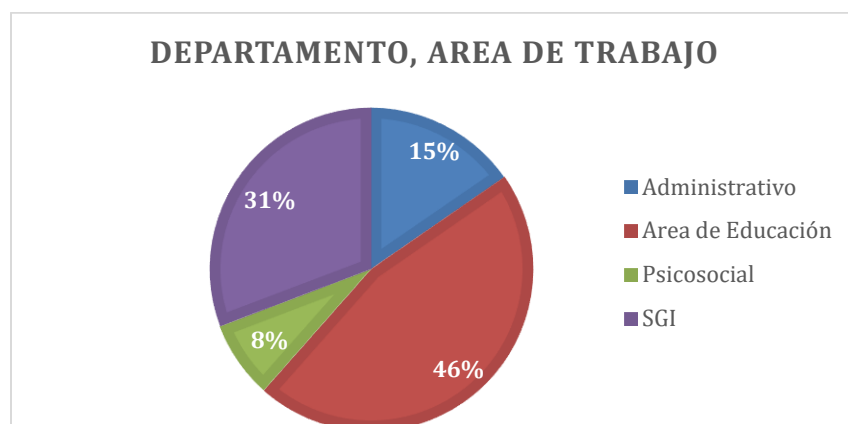
Años en el cargo



Para lograr la objetividad en los resultados se realizó la clasificación del desempeño del cargo por año, obteniendo que el 54% de la población lleva desempeñando el cargo de 1 a 5 años, seguido por el 31% en el rango mayor de 11 años, en el tercer lugar el 8% se encuentra de 6 a 10 años y por último el 7% representado por menor de 1 año. Se concluye que el 54% de la población ha tenido estabilidad laboral en cinco años, seguidamente del 31% que representa mayor de 11 años.

Figura 15

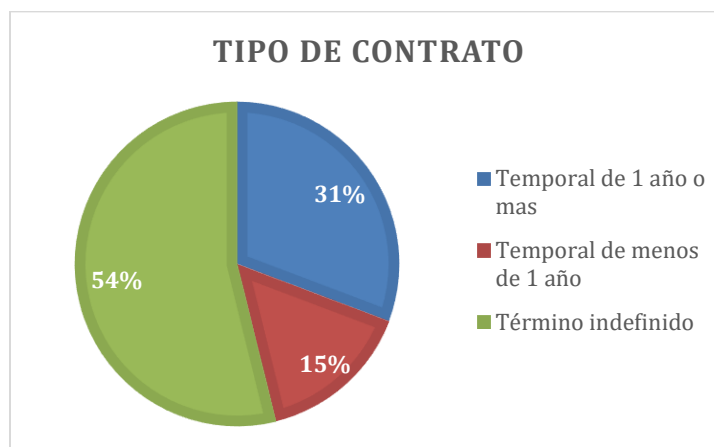
Departamento o área de trabajo



La grafica demuestra que el 46% de la población pertenece al área de educación, seguido por el 31% del área de Sistema de gestión integrado (SGI), el tercer lugar con el 15% representando el área administrativa y el cuarto lugar con el 8% en el área psicosocial, evidenciando una variedad en las funciones y roles que desempeñan en la empresa, y así mismo diferentes responsabilidades.

Figura 16

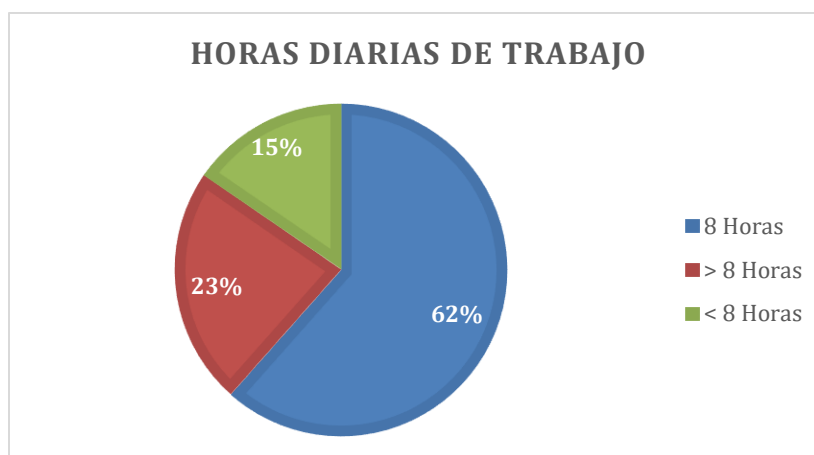
Tipo de contrato



Los resultados obtenidos y proyectados en la gráfica demuestran que el 54% de la población encuestada tienen contrato a término indefinido, seguido del 31% temporal de 1 año o más y por último, a término temporal menor de 1 año con el 15%. Esto indica que hay un adecuado nivel de estabilidad laboral adecuado en la mayoría de personas encuestadas.

Figura 17

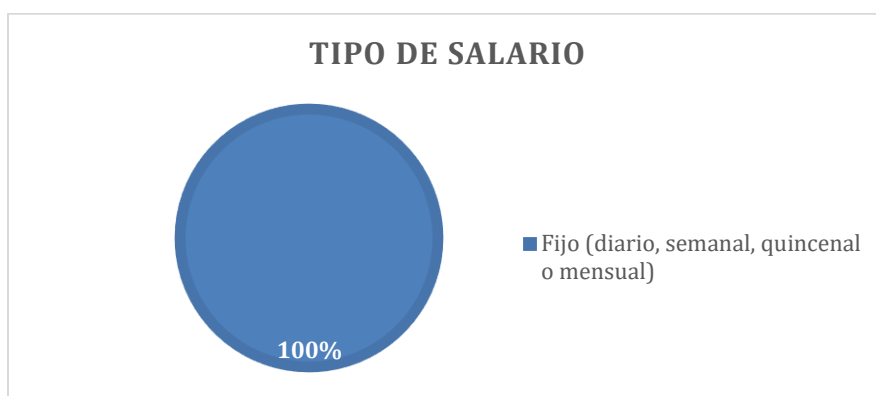
Horas diarias de trabajo



Los datos proyectados por el gráfico demuestran que el 62% de la población tiene establecida 8 horas de trabajo diarias para su cargo, seguido del 23% representando por el rango mayor de 8 horas y por último el 15% representado por menor de 8 horas. Se concluye que la mayor parte de la población correspondiente 62% ocupa 8 horas para cumplir y desempeñar el cargo. Pese a que la mayoría cumple con la jornada laboral reglamentaria, existe un porcentaje no menos importantes de empleados que trabajan más tiempo de la jornada laboral evidenciando una posible sobrecarga de trabajo.

Figura 18

Tipo de salario



El gráfico demuestra que el 100% de la población encuestada cuenta con salario fijo, lo que les permite planear y organizar sus gastos y obligaciones personales.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de acuerdo a las respuestas de los 13 participantes, a quienes se les aplicaron los instrumentos: *Cuestionario de ficha de datos generales* y *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*.

Figura 19

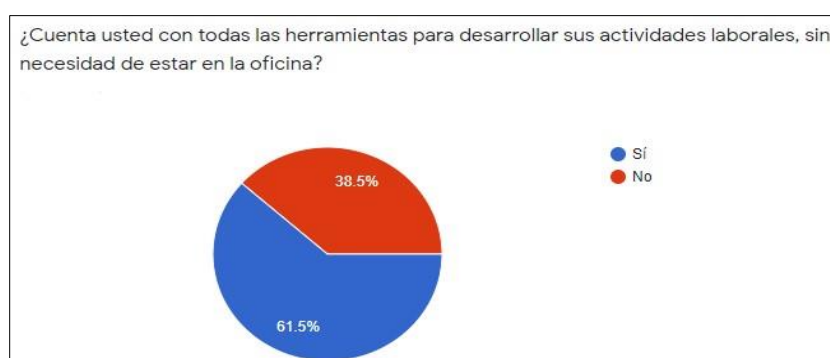
¿Dispone usted de un espacio apropiado para desarrollar sus actividades laborales en casa?



Se puede identificar en los resultados de esta pregunta que el 76.9% de las personas encuestadas que realizan trabajo desde su casa, cuentan con un espacio adecuado para realizar su trabajo, por el contrario, una cantidad menor, pero no menos importante reporta que no cuenta con un lugar apropiado para desarrollar sus actividades laborales en casa, lo que puede suponer un factor que incida de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa.

Figura 20

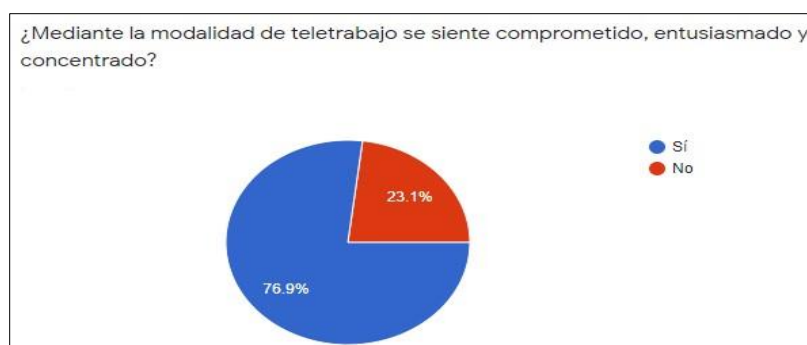
¿Cuenta usted con todas las herramientas para desarrollar sus actividades laborales, sin necesidad de estar en la oficina?



Los resultados arrojados en esta pregunta, indican que el 61.5% de los participantes encuestados que trabajan desde casa, cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales, y un importante número de personas que equivale al 38.5% no cuenta con ellas; esto puede indicar que, aunque la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo podría ser una opción importante para las organizaciones después de la situación de confinamiento ocasionado por la pandemia COVID-19, las empresas deben garantizar que los empleados cuenten con todos los recursos para poder desempeñar plenamente sus labores.

Figura 21

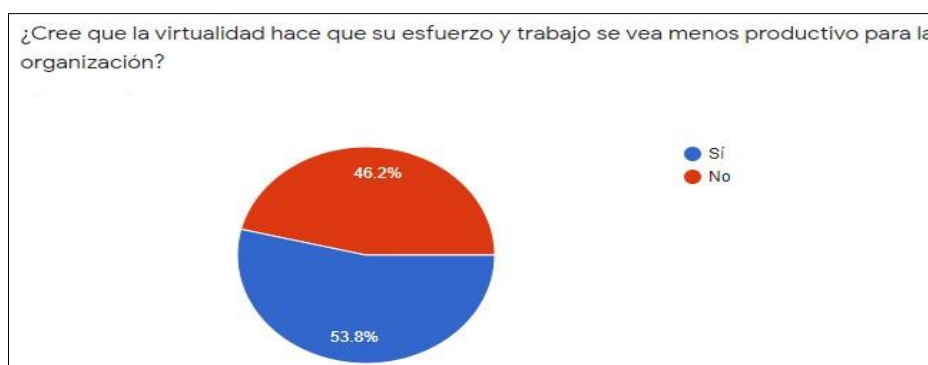
¿Mediante la modalidad de teletrabajo se siente comprometido, entusiasmado y concentrado?



En esta pregunta, un 76.9% de los encuestados manifiestan que sí se siente comprometido, entusiasmado y concentrado desempeñando su jornada laboral en casa, por el contrario, un 23.1% expresa que no se siente comprometido, entusiasmado y concentrado; aunque es bajo el porcentaje de personas que respondieron no, resulta importante conocer y analizar los aspectos que motivan dicha respuesta y si está relacionada con el hecho de trabajar en casa.

Figura 22

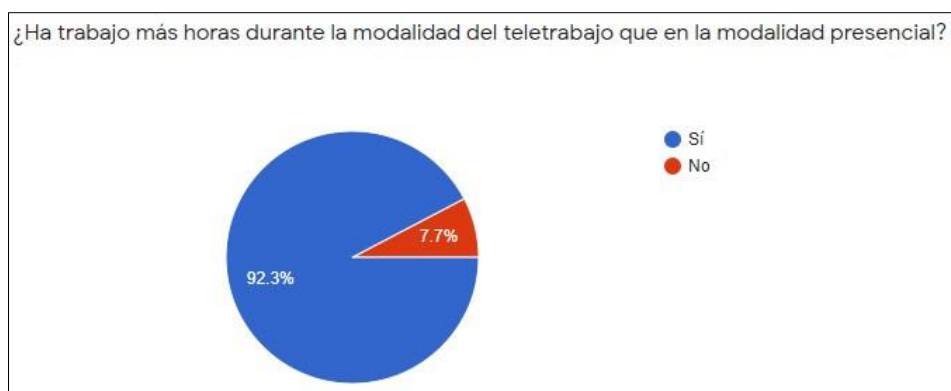
¿Cree que la virtualidad hace que su esfuerzo y trabajo se vea menos productivo para la organización?



Los resultados obtenidos en esta pregunta indican que un 53% de los encuestados considera que su esfuerzo y su trabajo se ve menos productivo para la organización, por el contrario, el 46.2% opina que su esfuerzo y trabajo no se ven menos productivos para sus empresas. Este significativo porcentaje de encuestados que percibe que sus empresas los ven menos productivos, indica que probablemente el teletrabajo puede disminuir los niveles de productividad de los trabajadores.

Figura 23

¿Ha trabajado más horas durante la modalidad del teletrabajo que en la modalidad presencial?



En este gráfico se puede apreciar claramente que la mayoría de las personas encuestadas, representado por un 92.3% ha tenido que trabajar más horas de lo habitual durante la modalidad de teletrabajo, y solamente un 7,7% opina lo contrario. Esto puede indicar que el trabajo en casa demanda mayor tiempo para que los trabajadores puedan cumplir con sus labores diarias.

Figura 24

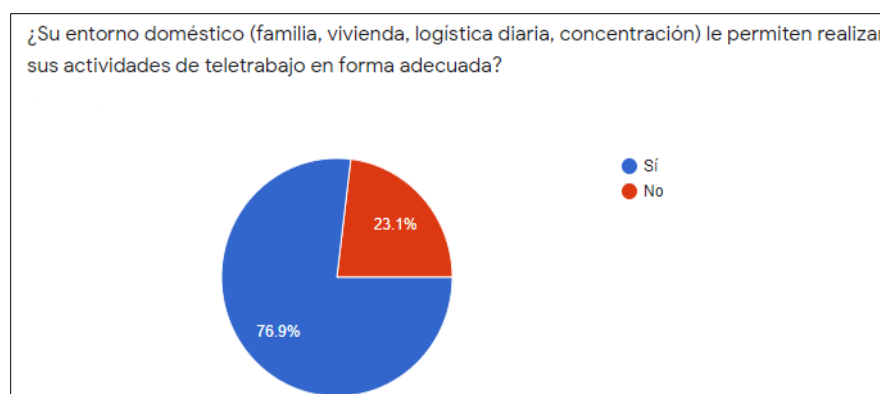
¿Considera que la empresa le ha suministrado los medios, herramientas y facilidades (plataformas, acceso a información, equipos y/o otros) para llevar a cabo sus actividades de manera exitosa mediante la modalidad de teletrabajo?



En este gráfico se puede identificar, que el 76.9% de los encuestados manifiestan que las empresas donde laboran no les ha suministrado medios, herramientas ni facilidades para el desarrollo de sus actividades laborales, lo que podría incidir en una baja productividad por parte de los empleados en la realización de sus labores diarias en la empresa, por el contrario, el 23.1% considera que la empresa sí le suministra lo necesario para realizar sus actividades.

Figura 25

¿Su entorno doméstico (familia, vivienda, logística diaria, concentración) le permiten realizar sus actividades de teletrabajo en forma adecuada?



En este resultado se puede identificar que el entorno doméstico del 76.9% de los encuestados, les permite desarrollar sus actividades laborales desde casa de forma adecuada, y un 23.1% presenta dificultades para desarrollar su jornada laboral apropiadamente; lo que indicaría que se puede realizar teletrabajo de manera adecuada, teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores que realizaron la encuesta ha podido desarrollar su trabajo desde su casa de forma apropiada.

Figura 26

¿Siente que la modalidad de teletrabajo le ha permitido más tiempo de calidad con su familia?



En esta pregunta se pretende identificar la manera en que los empleados de las empresas seleccionadas para la presente investigación sienten que el trabajo en casa afecta la calidad de tiempo con su familia. Los resultados indican que el 53.8% considera que el teletrabajo no le ha permitido contar con más tiempo de calidad con su familia, al contrario, el 46.2% considera que trabajar desde casa sí les ha permitido tener más tiempo de calidad con su familia.

Figura 27

¿En caso de presentar dificultades de conexión ¿considera usted esta condición como un generador de estrés en el teletrabajo?



Teniendo en cuenta que para la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo se requiere de herramientas tecnológicas para la realización de las actividades laborales, el 100% de los encuestados coincide con que las dificultades de conexión son un generador de estrés durante el trabajo en casa, lo que puede incidir de manera negativa en la eficiencia para la realización del trabajo.

Figura 28

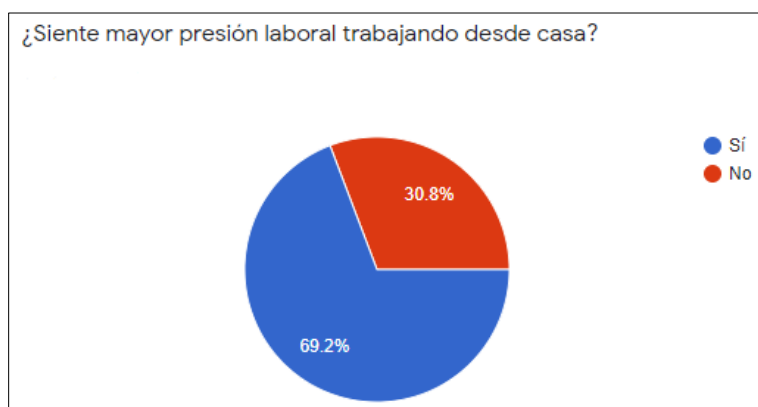
¿Puede realizar sus actividades de teletrabajo con tranquilidad?



En este gráfico se observa que el 53% de los trabajadores encuestados sí puede realizar sus actividades de teletrabajo con tranquilidad, sin embargo, un importante 46.2% refiere que no realiza su trabajo con tranquilidad, lo cual podría ser un desencadenante en la aparición de síntomas asociados a estrés laboral, factor que representa un riesgo psicosocial para los trabajadores.

Figura 29

¿Siente mayor presión laboral trabajando desde casa?



Los resultados obtenidos en esta pregunta también podrían dar indicios de riesgo psicosocial asociado al trabajo en casa, teniendo en cuenta que un porcentaje significativo, en

este caso el 69.2% siente mayor presión realizando sus actividades laborales desde casa, sin embargo, un 30.8% no consideran que esta modalidad de trabajo les genere mayor presión.

Figura 30

¿Durante su jornada laboral se siente emocionalmente desgastado y agotado?



En este gráfico se observa que el 69.2% de los participantes en la investigación manifiestan que durante su jornada laboral se sienten emocionalmente desgastados y agotados durante su jornada laboral, por otro lado, el 30.8% no presenta estos mismos signos de desgaste y agotamiento emocional. Estos resultados indican que la mayoría de encuestados podrían estar expuestos a factores de riesgo psicosocial relacionado con el teletrabajo o trabajo en casa.

Figura 31

¿Realiza pausas activas mientras realiza su trabajo en casa?



Los resultados arrojados en esta pregunta, indican que 61.5% de los trabajadores encuestados sí realiza pausas activas durante su jornada laboral en casa, por otro lado un menor número de trabajadores equivalente al 38.5% no las practica; estos resultados nos permiten inferir que aunque el escenario laboral cambie, los empleados han incorporado en sus rutinas de

trabajo esta actividad que representa un recurso importante para prevenir la aparición de factores de riesgo.

Figura 32

¿Su tiempo libre se ha visto comprometido por el teletrabajo?



En este gráfico se puede evidenciar que un significativo porcentaje correspondiente al 84.6% de los empleados que respondieron el cuestionario, siente que su tiempo libre se ha visto comprometido debido al teletrabajo y solamente un 15.4% considera que no es así; estos resultados apuntan a que la modalidad de teletrabajo afecta negativamente el tiempo libre de los empleados, debido a que dedican más tiempo del establecido a su jornada laboral.

Figura 33

¿Ha notado un incremento en el número de tareas o actividades laborales en comparación al trabajo presencial?



De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta, se evidencia que el 84.6% de los trabajadores encuestados manifestó que ha notado un incremento en el número de tareas o actividades laborales en comparación al trabajo presencial, y solamente un 15.4% considera que

la carga laboral continúa siendo la misma, esto supone la necesidad de analizar si esta percepción de los empleados respecto al aumento de las tareas puede generar un factor de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta otros aspectos relacionados con las condiciones laborales.

Figura 34

¿Considera que los tiempos para la entrega de tareas o actividades laborales se han visto reducidos?



En este gráfico se evidencia que la opinión de los trabajadores encuestados está dividida casi que, en partes iguales, observando que un 53.8% considera que en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa los tiempos para la entrega de tareas o actividades laborales no se han visto reducidos, por otro lado, el 46.2% considera lo contrario.

Figura 35

¿Cuenta con las habilidades y competencias necesarias para el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para favorecer el desarrollo de sus tareas a través del teletrabajo?



Los resultados arrojados en esta pregunta, indican que el 61.5% de los encuestados cuenta con habilidades y competencias para el manejo de las Tecnologías de la información y la comunicación para favorecer el desarrollo de sus tareas, lo que para la organización favorece la modalidad de teletrabajo, no obstante, un 38.5% considera que no posee dichas habilidades y competencias, siendo un porcentaje importante de empleados que tiene menos oportunidades para desarrollar sus funciones a cabalidad ante la falta de habilidades para el manejo de herramientas tecnológicas ya que esto es un requisito fundamental para el trabajo en casa.

Figura 36

¿Ha sentido algún síntoma o reacción negativa trabajando desde su casa (dolor de cabeza o espalda, fatiga, falta o exceso de sueño y/u otros)?



Como se evidencia en el gráfico, un número significativo de los trabajadores encuestados equivalente al 69.2%, han presentado reacciones negativas trabajando desde su casa, ya sea dolor de cabeza o espalda, fatiga, falta o exceso de sueño u otros síntomas, lo cual es un indicio importante de riesgo psicosocial probablemente ocasionado por el trabajo en casa; sin embargo, un 30.8% de los empleados no ha manifestado estas respuestas fisiológicas, por lo que se podría inferir que cuentan con mayores recursos personales para afrontar el cambio de condiciones laborales, en este caso el trabajo en casa.

Figura 37

¿Extraña usted la interacción con sus compañeros de trabajo?



Se puede identificar claramente en este gráfico que la mayoría de los trabajadores manifiestan que extrañan la interacción con sus compañeros de trabajo, es así como, de los 13 empleados encuestados únicamente 1 respondió que no extraña dicha interacción lo cual equivale al 7.7% de los trabajadores encuestados, por el contrario, el 92.3% respondió lo contrario. De estos resultados se puede inferir que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral son importantes para la mayoría de los trabajadores y representa un factor significativo para el buen desempeño de los empleados.

Figura 38

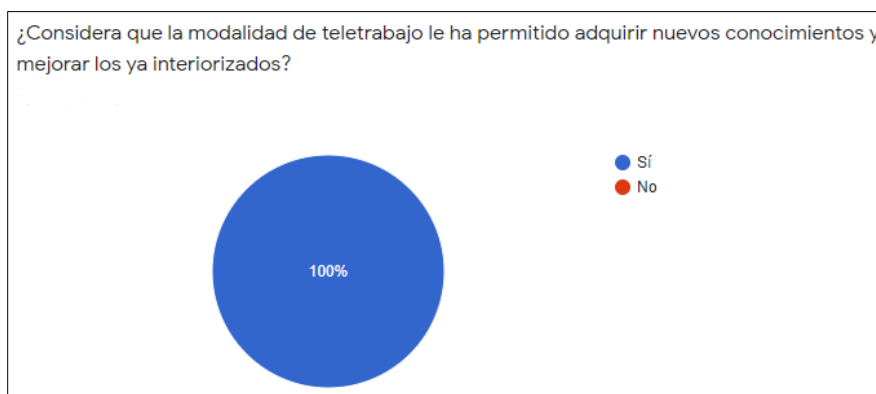
¿Ha experimentado estrés en el teletrabajo durante la pandemia?



Como se puede analizar en este gráfico, el 76.9% de los trabajadores, ha experimentado estrés durante el teletrabajo, al contrario, un 23.1% no ha experimentado estrés, lo que indica que la modalidad de teletrabajo puede ser un factor de riesgo psicosocial para algunos empleados de las empresas, por lo que sería importante evaluar el perfil de los empleados y los cargos a los cuales les favorecería esta modalidad de trabajo.

Figura 39

¿Considera que la modalidad de teletrabajo le ha permitido adquirir nuevos conocimientos y mejorar los ya interiorizados?



En esta pregunta, se puede evidenciar que el total de los empleados encuestados coincide con que la modalidad de teletrabajo les ha permitido adquirir nuevos conocimientos; teniendo en cuenta la dinámica en la que se desarrolla esta esta modalidad de trabajo, se puede inferir que los nuevos conocimientos están relacionados con el uso de las herramientas tecnológicas.

Figura 40

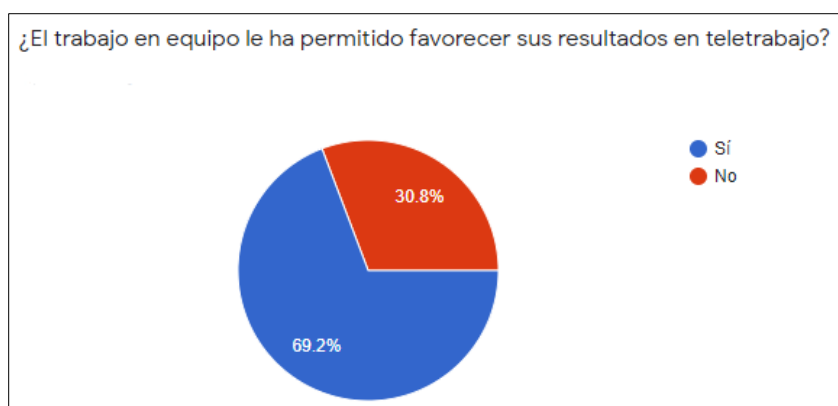
En relación con los programas que necesita para realizar su trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispone de versiones actualizadas y compatibles con los utilizados en su empresa?



Pese a que el 69.2% de los encuestados cuenta con los programas de informática actualizados para realizar sus funciones, un porcentaje significativo del 30.8% no cuenta con los programas y herramientas tecnológicas actualizadas en su casa, como las tendría en su empresa, lo que significa una desventaja significativa para poder cumplir con sus funciones.

Figura 41

¿El trabajo en equipo le ha permitido favorecer sus resultados en teletrabajo?



El 69.2% de la muestra seleccionada considera que trabajar en equipo le ha permitido favorecer los resultados en la modalidad de teletrabajo, al contrario, el 30.8% considera que el trabajo en equipo no favorece sus resultados en el trabajo. Estos resultados indican que, primero,

desde la modalidad de trabajo en casa también se puede realizar trabajo en equipo, y segundo, para los empleados encuestados el trabajo en equipo resulta importante para mejorar su desempeño laboral.

Figura 42

¿Su competencia de resolución de problemas se ha visto potencializada en su teletrabajo?



Este gráfico nos muestra que para el 69.2% de los trabajadores encuestados el teletrabajo ha sido una oportunidad para potencializar sus recursos y habilidades personales, por cuanto han tenido que adecuar sus condiciones de trabajo para cumplir con sus tareas. Por el contrario, para el 30.8% de los encuestados el teletrabajo no ha generado cambios significativos en sus capacidades.

Conclusiones y recomendaciones

En la presente investigación se cumplió el primer objetivo de realizar una caracterización sociodemográfica de los empleados que realizan teletrabajo, encontrando que:

La mayoría de la población está constituida por mujeres, y las edades predominantes se ubican en el rango de 40 a 50 años de edad, dos tipos de población considerados de alta vulnerabilidad social que presentan mayor riesgo de padecer afectaciones de salud ante posibles situaciones de estrés.

Predomina el estado civil casado o en unión libre con personas a cargo, lo que significa que sus funciones laborales las ejercen en medio de su vida familiar. Aunque el porcentaje de hombres participantes en la investigación fue menor que el de mujeres, la mayoría de éstos ha presentado sintomatología asociada al estrés laboral debido al trabajo en casa.

Aunque la mayoría de los empleados cuentan con un alto nivel de formación académica, con estabilidad laboral y económica, lo que se consideran factores protectores, esto no implica que no presenten riesgo de estrés laboral durante el trabajo en casa.

Con respecto al segundo objetivo específico se lograron identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan los empleados, encontrando lo siguiente:

Uno de los principales factores de riesgo de estrés tiene que ver con la dedicación de tiempo para ejecutar tareas, que en su mayoría supera la jornada laboral reglamentaria, evidenciando un riesgo considerable de sobrecarga laboral que puede desencadenar estrés laboral.

A pesar del esfuerzo para cumplir las funciones laborales que comprometen el tiempo libre de los trabajadores, estos perciben que el trabajo se ve menos productivo afectando directamente la eficacia de este; así mismo, se deduce que pese a que las dificultades de conexión a internet son un detonante para generar estrés, esto obligó a los trabajadores a adquirir habilidades tecnológicas para poder cumplir con sus tareas.

La mayoría de la población encuestada ha presentado estrés laboral durante la pandemia, con síntomas físicos concomitantes con este, tales como fatiga, dolor de cabeza, alteraciones de

sueño y dolor de espalda entre otros; así mismo han presentado afectaciones en su salud mental como agotamiento y desgaste emocional, presión laboral y sensación de improductividad.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo se proponen recomendaciones metodológicas a las empresas participantes en la investigación, para la prevención del riesgo psicosocial ocasionado por el trabajo en casa, se establecen las siguientes recomendaciones:

- Diseñar e implementar un procedimiento para teletrabajo o trabajo en casa donde se detalle el paso a paso a ejecutar con las medidas de prevención de los factores psicosociales para ser socializado con los empleados. Se recomienda que este procedimiento sea elaborado con la participación de los empleados que han realizado esta modalidad de trabajo.

- Definir un programa de promoción y prevención del riesgo psicosocial y difundirlo con todas las partes intervinientes en las empresas.

- Establecer un plan de capacitación del riesgo psicosocial que incluya todas las características de trabajo en casa, ante cualquier situación de emergencia que implique trabajar en casa.

- Planear actividades lúdicas para los empleados con esta modalidad de trabajo, para disminuir la carga del trabajo en su jornada.

- Elaborar un plan de intervención para resolución de conflictos y problemas que conlleva realizar trabajo en casa; se sugiere como estrategia, elegir algunos líderes con conocimientos y habilidades en esta área.

- Establecer un cronograma de entrega de las tareas asignadas donde se tenga en cuenta la opinión del empleado y respetando el tiempo legal para ejercer las funciones laborales, esto con el fin de no ocupar el tiempo libre al que tienen derecho los empleados y así lograr una comunicación asertiva entre las partes.

- Implementar métodos de comunicación directa entre empleados y jefes inmediatos para lograr la reducción de tiempo que conlleva la virtualidad, pueden ser tradicionales como correo electrónico, así como App conocidas como WhatsApp, Telegram, entre otras herramientas tecnológicas que permitan la fluidez de la comunicación.

- Garantizar por parte de la empresa que el empleado cuente con los implementos, herramientas y equipos necesarios para cumplir con su trabajo en casa.

- Realizar seguimiento periódico a las condiciones del lugar o área de trabajo destinado por el empleado para ejecutar su trabajo en casa, con el fin verificar que éstas cumplan con la normatividad vigente.

- Implementar una estrategia dinámica para pausas activas donde las empresas puedan evidenciar que los empleados las están realizando, recordando que estas son importantes para la relajación y descanso del empleado en medio de su jornada laboral.

- Elaborar un protocolo o plan de ayuda mutua entre los empleados para la resolver inconvenientes que trae la virtualidad, teniendo como referentes que algunos empleados se vieron afectados por el desconocimiento de esta modalidad, esto permite que exista apoyo para enfrentar situaciones que generen estrés para así lograr la disminución en factores de riesgos psicosociales.

- Ejecutar seguimiento y evaluación de las características del trabajo en casa, priorizando la exposición al riesgo psicosocial, pueden emplearse check list o encuestas cortas para la generación de indicadores.

Discusión

En la presente investigación se realizó un análisis de la incidencia del teletrabajo en los factores de riesgo psicosocial generado en los empleados de dos empresas de la ciudad de Neiva, debido al confinamiento suscitado por la pandemia por el Covid-19; en los resultados se encontró que los trabajadores han experimentado estrés laboral relacionado con la modalidad de trabajo en casa, ocasionado, entre otros aspectos, por el hecho de tener que trabajar más tiempo de su jornada laboral reglamentaria, lo que implica afectar sus actividades familiares y comprometer su tiempo libre, situaciones estresoras que rompen el estilo de vida al que están acostumbrados a nivel personal, familiar y laboral. De acuerdo con Mayorca et al. (2020), la salud mental de las personas está determinada por el equilibrio entre el ser individual y colectivo, esto determina el bienestar emocional, físico y social; al presentarse un desequilibrio ocasionado por diferentes situaciones, el trabajador experimenta unas respuestas fisiológicas de su organismo que afectan el sistema nervioso central, endocrino e inmunológico. (Mayorca et al. 2020).

Se destaca que los empleados sienten más presión, desgaste emocional y agotamiento realizando actividades laborales desde casa, que trabajando de manera presencial en sus empresas, lo que indica que el estrés no está relacionado únicamente con reacciones fisiológicas, como lo afirma la OMS, sino que afecta aspectos de tipo psicológico, por cuanto el estrés, como lo indica Atalaya (2020) no se limita solamente al campo biológico, sino que abarca temas relacionados con las áreas psicológica, social y laboral, los cuales se han puesto en evidencia debido al teletrabajo durante el confinamiento, por cuanto esta contingencia significó un cambio importante en la vida diaria de los trabajadores, y como afirma (Torrades, 2007, pág. 104) todo tipo de cambios puede ser un generador estrés.

Por su parte (Atalaya, 2001) en su concepto de estrés “la tensión que se produce cuando un individuo considera que los requerimientos o exigencias laborales podrían estar fuera de sus capacidades para solucionarlas” (p. 26), lo que se corrobora información relevante encontrada en los resultados de la presente investigación, la cual está relacionada con la insuficiencia de recursos personales de los trabajadores para afrontar el cambio de condiciones laborales.

Sumado a esto, se encontró como factor de riesgo psicosocial importante la ausencia del contacto interpersonal en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta que los empleados expresaron extrañar la interacción con sus compañeros de trabajo, lo que indica que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral constituyen factores de protección frente al impacto del estrés en los trabajadores, corroborando lo expuesto desde la teoría ecológica de sistemas de Urie Bronfenbrenner donde se establece que las relaciones interpersonales fuera del grupo familiar conforman el segundo subnivel de las relaciones del individuo con el entorno, en el que ocurre la denominada transición ecológica a partir del cual, una persona establece una relación con un nuevo entorno (Benetti, Vieira, Crepaldi, & Schneider, 2013).

Otro de los principales aspectos generadores de estrés está relacionado con el estrés tecnológico (Brod, 1984), por cuanto los trabajadores se ven obligados a adquirir nuevas habilidades tecnológicas para poder adaptarse a las exigencias de su trabajo que implica la utilización de nuevas tecnologías digitales para poder cumplir con sus funciones (p.79); sin embargo, a pesar del esfuerzo para responder con sus actividades laborales, los trabajadores manifiestan percibir que su trabajo se ve menos productivo ante la empresa, lo que podría generar en ellos la idea de poner en riesgo su estabilidad laboral, constituyéndose en un factor de riesgo psicosocial; pese a ello, esta situación de estrés laboral generó un aspecto positivo para los trabajadores, como la adquisición de nuevas habilidades tecnológicas y otras formas alternativas para el desarrollo de las actividades laborales, lo cual propicia innumerables ventajas para los trabajadores, así como para las empresas (OISS, 2019).

Por otro lado, se pudo identificar en las características sociodemográficas, que, si bien los empleados cuentan con diversos factores generadores de estabilidad económica y laboral, persiste en ellos la presencia de factores de riesgo psicosocial asociado al estrés, concluyendo que estos tienen que ver con la modalidad de teletrabajo, y no con el trabajo en sí. Según la OISS (2019), el trabajador está expuesto a riesgos en su salud entre los que destacan: el aislamiento personal y social, aspectos como la fatiga visual y mental, condiciones ergonómicas del puesto de trabajo que convierte a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión e investigación tanto prospectiva como retrospectiva. (p.5-6)

Finalmente, se puede determinar que el trabajo en casa por el confinamiento producido por el Covid-19 ha tenido una incidencia negativa en los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados que realizan esta modalidad de trabajo, debido a los cambios repentinos que se

presentaron en las características del trabajo, generando afectaciones en la salud y el bienestar de los empleados y en otros aspectos como el entorno, familiar, social y económico que abarcan las condiciones intralaborales y extra laborales que componen el trabajo (Peralta, 2016). Todos estos factores de riesgo psicosocial indudablemente impactan de manera directa la conducta y salud del trabajador, como lo refiere (Hoyos et al. 2020)

Listado de referencias

- Andrade, M., Campo, D., Díaz, V., Flórez, D., Mayorca, L., Ortiz, U., . . . Yosa, P. (2020). *Descripción de las características psicológicas relacionadas con la salud mental en la situación de emergencia de salud pública originada por el Covid-19 (Trabajo de grado Psicología)*. Neiva: Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Psicología. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20073/1/2020_salud_mental_covid.pdf
- Arguello, M. (2020). *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el Covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito, Ecuador, 2020 (Trabajo de grado Ingeniería en seguridad y salud ocupacional)*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://n9.cl/ez9i>
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *4*(2), 25-38. Obtenido de <https://n9.cl/b9cq>
- Aviles, S. (2020). *Factores de riesgo psicosociales del personal de salud que atiende pacientes covid del hospital Alfredo Noboa Montenegro de junio a agosto de 2020 (Trabajo de grado Licenciatura en Enfermería)*. Guaranda, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano. Obtenido de <https://n9.cl/luljr>
- Barbosa, A., Palacio, E., Peña, H., & Medina, J. (2020). *Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la Armada Nacional durante la emergencia por Covid-19 (Trabajo de grado Psicología)*. Bogotá, D.C.: Politécnico Granacolombiano. Obtenido de <https://n9.cl/w6dq0>
- Bernal, M., Gómez, C., & Suárez, F. (2021). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá (Trabajo de grado Especialización en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo)*. Bogotá, D.C.: Universidad ECCI. Obtenido de <https://n9.cl/3be9>

- Botero, B., & Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la promoción de la salud*, 12, 11-24. Obtenido de <https://n9.cl/ahhcd>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Addison Wesley.
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua, 2020 (Tesis Licenciatura en Psicología)*. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://n9.cl/p36dk>
- Castro, R. (2020). Coronavirus, una historia en desarrollo. *Revista médica de Chile*, 148(2), 143-144. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872020000200143>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: como afectan el entorno organizacional (Trabajo de grado Contaduría Pública)*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Obtenido de <https://n9.cl/vhlcp>
- Collodel, I., Vieira, M., Crepaldi, M., & Ribeiro, D. (2013). Fundamentos de la teoría bioecológica de Urie Bronfenbrenner. *Pensando psicología*, 9(16), 89-99. Obtenido de <https://doi.org/10.16925/pe.v9i16.620>
- Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). *Ley 1562. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Obtenido de Secretaría del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Congreso de la República de Colombia. (16 de julio de 2008). *Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de Secretaría del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológicos: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Obtenido de <https://n9.cl/owp1v>
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. Bogotá, D.C.: Universidad EAFIT. Obtenido de <https://n9.cl/g68x>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.

Labrador, E. (2020, 23 noviembre). *Metodologías: Estudio de Caso Múltiple. Experiencia de usuarios*. <https://emil-lab.eu/estudio-de-caso-multiple>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de OMS-Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3: <https://n9.cl/0q6e>

Maslow, M. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*. México: Psychol.

Mató, E. (30 de mayo de 2020). *Síndrome Burnout o trabajador quemado*. Obtenido de Salud MAPFRE: <https://bit.ly/3hUVok4>

Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, D.C.: Ministerio de Protección Social - PUJ Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales.

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Resolución 002646. 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 (...)*. Obtenido de Alcaldía de Bogotá: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (noviembre de 2012). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de teletrabajo.gov.co: <https://n9.cl/92kqe>

Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de marzo de 2020). *Resolución 385. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus*. Obtenido de minsalud.gov.co: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-385-de-2020.pdf>

Molina, Y., Oviedo, E., & Fuentes, I. (2020). *Influencia del teletrabajo en aparición de estrés en empresa de mensajería en Bogotá (Trabajo de grado Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo)*. Bogotá, D.C.: Corporación Universitaria Unitec.

- Mouzo, J. (28 de mayo de 2019). *El "burnout" toma peso en la lista de dolencias de la OMS*. Obtenido de Elpais.com:
https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html
- Naranjo, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19 (Psicología organizacional)*. Cuenca: Universidad del Azuay. Obtenido de <https://n9.cl/105gx>
- OMS. (2006). *Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (abril de 2019). *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*. Obtenido de EOSyS 18. Versión 1: <https://n9.cl/xsc3>
- Organizaciones Patronales Unión Europea. (27 de julio de 2011). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Obtenido de ccoo-servicios.es: <https://n9.cl/90mg>
- Peiró, J., & Soler, A. (5 de mayo de 2020). *El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea*. Obtenido de IvieLAB: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Peralta, A., Tarapues, A., Tarapues, B., & Villota, M. (2017). *Evaluación del riesgo psicosocial intralaboral de los trabajadores de la lavandería institucional y sanitaria LISA SAS de Colombia en el Municipio de Pasto, 2016 (Trabajo de investigación Especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo)*. San Juan de Pasto: Universidad CES. Obtenido de <https://n9.cl/frd6o>
- Pulgarín, J., Salamanca, E., & Manrique, J. (2020). *Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19 (Trabajo de grado Especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo)*. Bogotá, D.C.: Universidad ECCI. Obtenido de <https://n9.cl/nodu>
- Quintero, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Obtenido de webnode:
<https://n9.cl/43a>

- Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Revista colombiana de anestesiología*, 48(4), 1-8. doi:<https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
- Rugel, L., & Romero, R. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule (Trabajo final Licenciatura en Trabajo Social)*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <https://n9.cl/lncq8>
- Russo, M., & Arteaga, M. (2020). *Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia Covid-19*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://n9.cl/88sti>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Lumen.
- Sierra, Y. (23 de julio de 2020). *Los riesgos psicosociales y el trabajo en casa*. Obtenido de Universidad El Bosque: <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>
- Soto, M., Sánchez, C., Ramírez, N., Hoyos, R., & Cedeño, I. (2021). *Diagnóstico del Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Cadeñahuila ubicada en la Plata Huila en el año 2020 (Trabajo de grado Administrador de Empresas)*. Bogotá, D.C.: UNAD.
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*, 26(10), 104-107. Obtenido de <https://n9.cl/m4k08>
- Urrutia, C., Fernández, G., Pinzón, H., Martínez, L., & Archila, S. (2020). *Cambios y estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa*. Bogotá, D.C.: Politécnico Grancolombiano. Obtenido de <https://n9.cl/1e1b>
- Zenozaín, I. (2018). *Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018 (Tesis Enfermería)*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <https://n9.cl/tnw2c>

Anexos

Anexo A. Cronograma de actividades

Cronograma									
Actividades	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Jul.	Ag.	Sep.	Oct.
Idea de investigación									
Planteamiento del problema									
Selección de las empresas									
Determinación de la población									
Revisión de antecedentes investigativos									
Definición de instrumento									
Recolección de datos									
Análisis de datos									
Presentación de resultados									

Anexo B. Consentimiento informado

La aplicación de los siguientes cuestionarios tiene como objetivo realizar una investigación de carácter investigativa en el ámbito educativo sobre la Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de dos empresas de la ciudad de Neiva durante confinamiento por Covid-19.

Esta evaluación se realizará a través de:

Cuestionario *Ficha de datos generales* y *Cuestionario de estrés laboral en teletrabajo durante época de pandemia*.

Una vez recopilada la información, se analizará y se consignará en la investigación, la cual una vez finalizada se entregará a la Corporación Universitaria, siendo netamente confidencial, con fines exclusivamente educativos. Yo,

_____ identificado(a) con documento de identidad No. _____, desarrollando mis funciones en la oficina _____, he comprendido la metodología y el objetivo del estudio en mención: SI_____ NO_____

Anexo C. Ficha de datos generales



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo D. Cuestionario de estrés laboral en el teletrabajo durante época de pandemia

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre aspectos de su vida laboral en la modalidad de teletrabajo en época de pandemia.

Le agradecemos contestar este cuestionario de manera abierta y sincera, teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas y serán tratadas de manera totalmente confidencial y con fines netamente investigativos en el campo educacional.

Lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una X en la casilla de la respuesta con la que usted más concuerde.

Ejemplo:

No.	ITEM	SI	NO
1	¿Dispone de un computador portátil para desarrollar sus labores en casa?		X

Si tiene dudas respecto a alguna pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que requiere para finalizarlo es de 10 minutos.

No.	ITEM	SI	NO
1	¿Dispone usted de un espacio apropiado para desarrollar sus actividades laborales en casa?		
2	¿Cuenta usted con todas las herramientas para desarrollar sus actividades laborales, sin necesidad de estar en la oficina?		
3	¿Mediante la modalidad de teletrabajo se siente comprometido, entusiasmado y concentrado?		
4	¿Cree que la virtualidad hace que su esfuerzo y trabajo se vea menos productivo para la organización?		
5	¿Ha trabajado más horas durante la modalidad del teletrabajo que en la modalidad presencial?		
6	¿Considera que la empresa le ha suministrado los medios, herramientas y facilidades (plataformas, acceso a información, equipos y/o otros) para llevar a cabo sus actividades de manera exitosa mediante la modalidad de teletrabajo?		
7	¿Su entorno doméstico (familia, vivienda, logística diaria, concentración) le permiten realizar sus actividades de teletrabajo en forma adecuada?		

8	¿Siente que la modalidad de teletrabajo le ha permitido más tiempo de calidad con su familia?		
9	En caso de presentar dificultades de conexión ¿considera usted esta condición como un generador de estrés en el teletrabajo?		
10	¿Puede realizar sus actividades de teletrabajo con tranquilidad?		
11	¿Siente mayor presión laboral trabajando desde casa?		
12	¿Durante su jornada laboral se siente emocionalmente desgastado y agotado?		
13	¿Realiza pausas activas mientras realiza su trabajo en casa?		
14	¿Su tiempo libre se ha visto comprometido por el teletrabajo?		
15	¿Ha notado un incremento en el número de tareas o actividades laborales en comparación al trabajo presencial?		
16	¿Considera que los tiempos para la entrega de tareas o actividades laborales se han visto reducidos?		
17	¿Cuenta con las habilidades y competencias necesarias para el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para favorecer el desarrollo de sus tareas a través del teletrabajo?		
18	¿Ha sentido algún síntoma o reacción negativa trabajando desde su casa (dolor de cabeza o espalda, fatiga, falta o exceso de sueño y/o otros)?		
19	¿Extraña usted la interacción con sus compañeros de trabajo?		
20	¿Ha experimentado estrés en el teletrabajo durante la pandemia?		
21	¿Considera que la modalidad de teletrabajo le ha permitido adquirir nuevos conocimientos y mejorar los ya interiorizados?		
22	¿En relación con los programas que necesita para realizar su trabajo: Office, navegador u otros, ¿dispone de versiones actualizadas y compatibles con los utilizados en su empresa?		
23	¿El trabajo en equipo le ha permitido favorecer sus resultados en teletrabajo?		
24	¿Su competencia de resolución de problemas se ha visto potencializada en su teletrabajo?		

Gracias por su espacio de tiempo en el diligenciamiento de este instrumento

Anexo E. Carta de cesión de derechos



CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN Y FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA DURANTE CONFINAMIENTO POR COVID-19**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Nombre: Andrea M. Macías Oviedo
CC. 36.300.533

Firma

Nombre: Ingrid Y. Vargas Otálora.
CC. 1.075.271.631.

Página 1