

**ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE MODALIDAD FAMILIAR DE
ICBF EN EL MUNICIPIO DE ASTREA – CESAR, DEBIDO AL TELETRABAJO
COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA POR COVID 19.**

**JEIMY DAZULY LAMPREA PIÑEROS
CLAUDIA PATRICIA MENDOZA MAESTRE**

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.**

2021

**ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE MODALIDAD FAMILIAR DE
ICBF EN EL MUNICIPIO DE ASTREA – CESAR, DEBIDO AL TELETRABAJO
COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA POR COVID 19.**

**JEIMY DAZULY LAMPREA PIÑEROS
CLAUDIA PATRICIA MENDOZA MAESTRE**

DOCENTE

LUISA FERNANDA GAITAN AVILA

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.**

2021

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
Agradecimientos	
1. Planteamiento del problema	3
1.2 Pregunta problema	9
1.3 Objetivos	10
2. Justificación	11
3 Marcos referenciales	13
3.1 Estado del arte	13
3.2 Antecedentes de investigación	19
3.3 Marco Teórico	21
3.4 Marco Conceptual	24
3.5 Marco Legal	30
4. Marco Metodológico	33
4.1 Paradigma de la investigación	33
4.2 Tipo de investigación	33
4.3 Diseño de investigación	34
4.4 Población y muestra	35
5. Instrumento	36
6.1 Técnica de análisis de instrumento	38
6.2 Resultados	46
7. Fases de investigación	50
8. Cronograma	51
9. Presupuesto	52
10. Referencias Bibliográficas	53

AGRADECIMIENTOS

Dedico de manera especial a Dios y a mi familia ya que han sido vitales en mi formación y crecimiento tanto personal como profesional sentando en mis las bases de la responsabilidad, honestidad, disciplina y deseos de superación.

Agradezco a mis docentes que a lo largo de esta especialización se han esforzado por ayudarme a lograr una nueva meta trasmitiendo sus conocimientos y dedicación.

Jeimy Dazuly Lamprea Piñeros

Agradezco a Dios por haberme permitido vivir esta experiencia de formación académica, a mis padres por el apoyo incondicional que me han dado en este proceso y a mi esposo por motivarme a persistir en el desarrollo normativo, personal y profesional.

Claudia Patricia Mendoza Maestre

RESUMEN

Las epidemias pueden generar angustia en la población en general, la pandemia causada por el virus del COVID-19 no es la excepción puesto que puede influir considerablemente de manera negativa en los ámbitos psicológicos, emocionales y sociales, es por ello que este tema será sujeto de estudio con un enfoque claro hacia el estrés y el clima laboral como factores determinantes en la salud mental, así como sus relaciones entre sí. En el año 2020 hemos visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse allí y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen. Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia. En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa. Mientras, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional. El teletrabajo permite a los trabajadores tener un horario más flexible y la libertad de trabajar fuera de las instalaciones del empleador. También puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse,

como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo.

Palabras Claves: Teletrabajo, aislamiento, epidemia, riesgos, clima laboral, estrés.

ABSTRAB

Epidemics can generate anguish in the general population, the pandemic caused by the COVID-19 virus is no exception since it can significantly negatively influence the psychological, emotional and social spheres, which is why this issue will be subject study with a clear focus on stress and work environment as determining factors in mental health, as well as their relationships with each other. In 2020 we have seen unprecedented changes in the global economy and in the world of work. As confinement measures or the stay-at-home obligation came into effect, a large part of the workforce had to stay there and work remotely, as long as their duties allowed. Both organizations that were already familiar with telecommuting and those that did not send their employees home and created the conditions for the most extensive mass telecommuting experiment in history. In a context such as the COVID-19 pandemic, teleworking has proven to be an important tool to ensure operational continuity. Meanwhile, under normal circumstances, its benefits include reduced commute time, the ability for workers to focus on their tasks away from the distractions of the office, and an opportunity to achieve a better work-life balance. Telecommuting allows workers to have more flexible hours and the freedom to work outside of the employer's premises. It can also lead to risks that need to be anticipated and prevented, such as isolation (particularly for people living alone) and loss of contact with co-workers.

Key Words: Telework, isolation, epidemic, risks, work environment, stress.

INTRODUCCION

En diciembre del 2019 se reportó por primera vez en Wuhan, China, un cuadro clínico compuesto por alteración posteriormente sería denominado COVID-19, causado por un nuevo coronavirus (SARS-CoV-2), y que se ha propagado rápidamente por todos los continentes (1,2). Ha generado el brote de neumonía atípica más grande del mundo. A menudo es relacionado con el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS, por sus siglas en inglés) que surgió en el año 2003, y que tiene más rápida difusión, mayor tasa de infección y mayor mortalidad que el COVID-19 (3). La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró en enero del 2020 al COVID-19 como una Emergencia de Salud Pública de Interés Internacional (Public Health Emergency of International Concern – PHEI), y en marzo del mismo año lo catalogó como pandemia (4). Las autoridades gubernamentales de todos los países, los organismos asesores en salud y las sociedades, acciones y han brindado recomendaciones para afrontar los retos que trajo la infección en términos de sanidad, economía y seguridad social (5-7). Las crisis de seguridad sanitaria frecuentemente generan estrés e incluso pánico en la población general, así como en los profesionales de salud, al sentir miedo a adquirir la enfermedad y morir a consecuencia de la infección (3,8,9). Sim et al. evaluaron el impacto psicológico de la epidemia SARS en comunidades no infectadas \psiquiátrica. A su vez, varios autores señalan que los trabajadores de la salud usualmente temen contagiarse con la infección a sus

familias, amigos o colegas y, asimismo, experimentan síntomas de estrés, ansiedad o depresión con implicaciones psicológicas a largo plazo han señalado que los profesionales de la salud han reportado importantes tasas de depresión, ansiedad, insomnio y estrés en la actual epidemia de COVID-19 aspectos psicosociales en momentos de epidemias.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo entero atraviesa, probablemente uno de los cuantos desafíos en la historia, ya que la existencia del ser humano está siendo desafiada por la aparición de un enemigo invisible que ha sembrado el caos en la época actual, su nombre es “SARS-CoV-2”, más conocido como COVID-19. Los inicios de la enfermedad fueron reportados en Wuhan (China), varias fueron las hipótesis que se plantearon acerca de su origen, coincidiendo todas en su agente causal: un nuevo coronavirus denominado SARS-CoV-2 (Dhama et al., 2020) posteriormente la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) nombró COVID-19 a la enfermedad y su máximo representante la catalogó como una pandemia.

Como consecuencia de la pandemia en Colombia, el gobierno nacional declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional, a partir el 12 de marzo de 2020, la cual ordenó a las empresas y sus directivos impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Sin embargo, esta organización del trabajo a distancia debió hacerse de forma imprevista, sin contar con el tiempo, los recursos, los preparativos, las condiciones de capacitación, y el acompañamiento que se exige para el teletrabajo reglamentario, mecanismos que están diseñados para proteger al trabajador de riesgos psicosociales, físicos y ergonómicos y para blindar sus derechos laborales.

Aunque el reconocimiento legal del “trabajo en casa” descrito para atender la pandemia por COVID 19 difiere del que recibe el teletrabajo, la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos es similar. El trabajo en casa se adoptó sin que sea necesario aplicar las medidas

preventivas y protectoras de la salud y la evaluación previa al puesto de trabajo, que si son de obligatorio cumplimiento para el teletrabajo; sin embargo, la exposición a riesgos para la salud que pueden implicar el trabajo en casa y el teletrabajo es semejante, y adicionalmente, está agravada por la situación de estrés que pueden causar el confinamiento, la amenaza o riesgo de la estabilidad laboral que acompaña la pandemia, y sus efectos sobre la familia.

Estos riesgos y las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo en casa deben investigarse y conocerse mejor, máxime cuando Colombia pasó de tener 122.278 teletrabajadores en 2018, según el “Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas”, (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2018) a tener más de dos millones de personas en trabajo remoto para mediados de 2020 (Organización Internacional del Trabajo, 2020), y en el caso de Bogotá, se pasó de 63.995 teletrabajadores en 2018 a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa en 2020, según estimaciones de expertos y de la OIT.

El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud, 2020) declaró al brote del virus, conocido como SARS COV-2, el cual se denominó (Covid-19) como una pandemia, dicho comunicado en el mundo entero afirmó que este virus era rápido en cuestiones de propagación, lo cual emitió alertas con referencia a las consecuencias e impacto en los sectores de la salud pública, sociales y económicas; para entonces desde la fecha el virus ha causado centenares de muertos, déficits económico y desigualdad social en las naciones.

Dicho asilamiento social, con movilidad restringida y escaso contacto con las demás personas, impidió que se tuviera una vida en su normalidad de rutinas, las cuales las principales causas de la misma son el de desencadenar ciertos tipos de dificultades o también

llamados trastornos principalmente en el estado de ánimo (depresión, ansiedad, etc.) y uno de los factores a estudiar en este artículo, tal cual como lo es el estrés percibido o estrés postraumático. (Huremovic, 2019) Es así que según las características del aislamiento social muchos eventos pueden llegar a ser traumáticos, por muchas circunstancias, la primera de ella sería por llegarse a contagiarse y las demás serían por no poder socializar con amigos y familia (Wu K, 2005). De esto los trabajadores del ICBF de modalidad familiar, la cual funciona en espacios comunitarios y lugares disponibles, concertados y gestionados por la EAS, es tocó trabajar desde casa por la situación, esta modalidad busca favorecer el desarrollo integral de niñas y niños en primera infancia desde la concepción hasta menores de 5 años (hasta los 6 años en donde no haya otro servicio de educación inicial o un centro educativo de educación formal), con familias fortalecidas en sus interacciones y en sus capacidades de cuidado y crianza (ICBF, 2020).

Actualmente Colombia, así como el mundo entero se encuentran en un proceso de transformación y en un momento coyuntural a causa de la pandemia Covid-19, generando un impacto de alta proporción en las organizaciones lo que ha afectado directamente aspectos socioeconómicos y en términos generales a los demás sectores que interactúan en la sociedad. Han sido numerosos los estudios que proponen estudiar las estrategias que han implementado las organizaciones frente a la contingencia de salud pública Covid-19, una de las principales estrategias que han implementado las diversas empresas y organizaciones para llevar a cabo sus funciones y mantener la productividad es el teletrabajo, este ha sido definido como una de las formas de trabajo flexible donde se vinculan términos como trabajo remoto, trabajo móvil o teletrabajo. (Ramos, Ramos y Tejera, 2020).

Así como lo expresan autores como (Peiró y Soler, 2020) el teletrabajo consiste en la realización constante de la actividad laboral a distancia en un lugar diferente al habitual como lo es una empresa u organización y en ocasiones en horario diferente, manifiestan que con frecuencia la localización alternativa de lugar de trabajo es el hogar, en esta modalidad a distancia se requiere de conexión a internet y se está en constante uso de tecnologías digitales que proporcionan una flexibilidad temporal.

Haciendo referencia al estrés percibido, se reconoce como la relación particular entre el individuo y su entorno, cuando este último es evaluado por el sujeto como amenazante o desbordante de sus recursos y capaz de poner en peligro su bienestar, explicado por (Lazarus & Folkman, 1984), Citado más tarde por (Gonzalez y Landero, 2011).

De esta forma este término ha sido abordado como una respuesta psicobiológica del organismo, desde las concepciones tradicionales de (Selye, 1926) y su modelo biológico del estrés, se plantea como un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva, así como la preparación del organismo para una intensa actividad motora.

Estas respuestas fisiológicas favorecen la percepción de la situación y sus demandas, un procesamiento más rápido y potente de la información disponible, no solo mejorando la búsqueda de soluciones y selección de las conductas adecuadas para hacer frente a las demandas de la situación estresora, sino también preparando al organismo para actuar de forma rápida y vigorosa ante posibles exigencias de la situación (Labrador, 1993).

Las diferentes exposiciones de situaciones estresantes a las que se ven sujetos los seres humanos, generan unas respuestas de tipo emocionales y por lo general acompañado de estrés, tal como se vio evidenciado en estos últimos meses, donde miles de familias se

vieron afectadas tanto económica como emocionalmente por la pandemia del COVID- 19, de esta manera la actual pandemia hizo que la mayoría de individuos, miembros de una familia experimenten mayor probabilidad de presentar síntomas de ansiedad, depresión, interrupciones de sueño y sobre todo estrés percibido, a causa de las diversas circunstancias en su cotidianidad (Ramírez, Fontecha y Escobar, 2020).

De esta manera autores como (Quintero et al., 2020) vieron la necesidad de realizar estudios sobre aislamiento social y el impacto que esto ha causado en cuestiones de bienestar emocional y principalmente psicológico en las personas que forzosamente han tenido que cambiar su estilo de vida a causa de esta pandemia, que pone en riesgo trabajar la salud mental de los individuos, sometiéndolos a vivir en la incertidumbre sobre su estado de salud mismo y el de sus familiares, no obstante a eso evidenciándose en medio de esta pandemia otros factores tales como disminución a la exposición solar, cambios en la dieta, temperatura ambiental por el confinamiento, reducción a la interacción social, trabajar más horas bajo circunstancias estresantes (Moreno y Baéz, 2010).

Según autores como (Aniei, M, Stoica, y Samsonescu, 2020) el estrés ha despertado el interés de investigadores del área de la salud, ya que los seres humanos viven diariamente situaciones adversas y generan ciertos cambios constantes de ánimos y diferentes niveles de estrés, de esta manera lo consideran por como la “enfermedad del siglo veinte” (Ansoleaga, 2018) fenómeno que es vigente en el siglo XXI y considerado importante en la legislación colombiana como enfermedad laboral (República de Colombia, 2009), derivada de trabajos con sobrecarga, en cualquier escenario rutinas extenuantes, monotonía, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc.

Es importante resaltar que autores como (Brooks et al., 2020) aseguran que “las condiciones que acompañan a una pandemia incluyen distintas fuentes de estrés para las personas, dichos estudios afirman que esta situación genera en el sujeto estrés y emergencias permiten resumir las principales variables implicadas en el impacto psicológico, la población que ha vivido una cuarentena durante enfermedades pandémicas es más propensa a presentar trastorno de estrés agudo y de adaptación y dolor (el 30% con criterios de trastorno de estrés postraumático)”.

1.2 Pregunta de investigación

De lo mencionado anteriormente surge una pregunta problema: ¿Cuál es el nivel de estrés percibido en trabajadores de modalidad familiar del ICBF del municipio de Astrea- Cesar, debido al teletrabajo por consecuencia de la pandemia por COVID -19 en Colombia?

1.3 OBJETIVOS

Objetivo General

- ✓ Analizar el nivel de estrés percibido en trabajadores de modalidad familiar de ICBF en el municipio de Astrea – Cesar, debido al teletrabajo como consecuencia de la pandemia por COVID 19, para reconocer su bienestar, estado mental y como este afecta su cotidianidad.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las características que envuelve el estrés percibido en los trabajadores del ICBF en modalidad familiar.
- ✓ Hallar el nivel de estrés percibido y la estabilidad emocional de los trabajadores.
- ✓ Proponer una estrategia de afrontamiento que disminuya en nivel de estrés en trabajadores, generando en ellos mayor motivación al teletrabajo.

2.0 JUSTIFICACIÓN

Un porcentaje amplio de la población se encuentra realizando teletrabajo en Colombia, aunque el teletrabajo no es un elemento nuevo, pero sin duda en nuestro país era poco usada, debido a muchos factores carentes, principalmente los tecnológicos; la modalidad de “trabajo en casa” adoptada de forma transitoria como consecuencia de la pandemia, carece de las medidas de protección para la salud y de prevención de los riesgos psicosociales de estrés que, si se exigen en el teletrabajo reglamentario, y en consecuencia, el trabajo en casa conlleva riesgos desde diferentes puntos de vista, tales como laboral, familiar, de salud, que deben identificarse y evaluarse.

Así como expresan los autores (Peiró y Soler, 2020) durante el periodo del año 2020 en época de pandemia y confinamiento, el teletrabajo se ha convertido en una oportunidad para mantener sus actividades en marcha. Para muchos empleados de diferentes empresas y organizaciones esta ha sido una experiencia previa y la novedad ha sido la amplitud con la que se ha venido utilizando, esta herramienta se ha convertido en exclusiva, por tanto, es novedosa tener la implementación constante de una ayuda tecnológica que conecta al empleado con sus funciones; de tal forma la experiencia del teletrabajo en las condiciones actuales se caracteriza por implementar un modelo de cambio en el uso de las tecnologías y cambios en los hábitos cotidianos de cada individuo para llevar a cabo sus actividades laborales.

Por otra parte es necesario tocar temas de bienestar psicológico cuando se habla de teletrabajo, ya que este ha empezado a ser evaluado desde diversos conceptos como lo es la satisfacción con la vida, la felicidad, la calidad de vida, el crecimiento persona, el dominio del entorno junto a la autonomía y el propósito de vida que genera el ser humano en nuevos

contextos, ya que abarcan aspectos emocionales, afectivos y cognitivos que inciden en la connotación del afecto positivo frente al negativo (Rodríguez y Quiñonez, 2020).

De esta manera esta propuesta de investigación se lleva a cabo con el propósito analizar el nivel de estrés de los trabajadores en esta nueva modalidad, el cual es el teletrabajo, puesto que es vital conocer todos esos elementos a la hora de enfrentar las problemáticas que perturban el bienestar psicológico de estas personas debido a que en estos momentos de pandemia que se encuentran quizás sujetos a cargas laborales, adaptación a una nueva metodología de trabajo, que muchos no emplean aun adecuadamente para el desarrollo de sus funciones organizacionales. Pero a la vez, aplicar una estrategia de intervención que permita ayudar en estos síntomas, generando alternativas de solución a posibles causas del estrés, mediante diálogos, terapias de intervención tanto grupal como individual a los trabajadores., velando siempre por la salud mental y física del ser humano.

Así mismo, con esta investigación se busca aportar al mejoramiento del bienestar psicológico y la calidad de vida de los trabajadores, comunicación constante y generación de espacios para desarrollar un buen clima laboral, de igual modo se aportan herramientas para la optimización de los factores de riesgo psicosocial que inciden el bienestar psicológico de los docentes. Parámetros que a su vez apuntan a fortalecer la línea de investigación del programa de Psicología Salud y Sociedad.

De igual modo desde el área de la psicología y como futuros profesionales se pretende desarrollar estrategias por medio del modelo de gestión al cambio, que incidan de manera directa en la identificación e intervención de factores de riesgo que inciden el bienestar

psicológico de los trabajadores que realizan teletrabajo, por cauda de la emergencia sanitaria Covid-19.

3.0 MARCOS REFERENCIALES

Está apartado se divide en tres categorías los cuales son estado del arte, antecedentes de investigación, marco teórico, conceptual y legal, cada uno de ellos brindando aportes significativos a la temática a investigar, los cuales se presentarán a continuación:

3.1 Estado del Arte

A continuación, se encuentran algunas investigaciones de autores que refieren sobre el tema de investigación:

Autores como (Solis, Schon, Parra y Radon, 2017) en su estudio titulado “*Factores psicosociales del ambiente laboral en profesores de áreas urbanas y rurales de Chuquisaca*”, en Bolivia, sitúan como objetivo comparar las dimensiones de riesgo psicosocial en profesores de áreas urbanas y rurales de Chuquisaca, Bolivia, bajo un estudio transversal en 60 escuelas de Chuquisaca, en sus resultados se encontró que los profesores de las áreas rurales presentan un alto nivel de riesgo psicosocial en la dimensión de exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo. Por otro los factores de riesgo psicosocial en áreas rurales están vinculados al dominio del entorno que ejecuta el profesor y los diversos factores ambientales que desencadenan estrés y falta de motivación extrínseca por no contar con las herramientas adecuadas.

Como expresa (Gonzalez, 2017) en su investigación titulada “*Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas*”, sitúa como objetivo c determinar la incidencia que ejerce la modalidad de teletrabajo en el clima organizacional de las empresas. Por medio de una metodología basada en la revisión de artículos que den cuenta del teletrabajo y el clima organizacional. Los resultados alcanzados dentro de su estudio reflejan que el teletrabajo trae consigo una serie fortalezas y debilidades para las empresas y el clima organizacional. Dentro de las fortalezas se encuentran la libertad, la flexibilidad, el tiempo disponible, el incremento de productividad, reducción de gastos operativos, disminución de ausentismo, uso de tecnologías de la información, y dentro de las debilidades se encuentra el desconocimiento de la información, la falta de trabajo en equipo, y poca confiabilidad en la información.

Según (Ortiz, 2018) en su estudio titulado “*Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga* “ en España sitúan como objetivo del estudio conocer la prevalencia de docentes en situación de riesgo psicosocial e identificar si hay alguna relación entre el riesgo psicosocial y el núcleo poblacional de trabajo (rural, urbano), bajo un estudio de corte transversal descriptivo, con una muestra de 964 trabajadores, en los resultados de su estudio se evidencio que el riesgo psicosocial si tiene relación con el núcleo poblacional de trabajo, es decir que los docentes que se encuentran en áreas rurales no cuentan con un dominio de entorno optimo ni las herramientas adecuadas para establecer estrategias de intervención en los diversos factores que afectan el bienestar psicológico y educativo.

Los autores (Tacca y Tacca, 2019) en su estudio denominado “*Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en docentes universitarios*”, marcaron como objetivo de su investigación conocer la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés percibido en docentes de Lima- Perú, bajo un estudio cuantitativo, con una muestra de 117 docentes, donde en los

resultados encontraron que el estrés percibido está relacionado con las exigencias psicológicas del trabajo activo y experimentan síntomas de cansancio , ansiedad y preocupación, estos síntomas están directamente relacionado con los factores psicosociales intralaborales y extralaborales que afectan el bienestar laboral, organizacional y personal del trabajador.

Autores como (Usma, 2020) el cual mediante una práctica organizacional en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Pereira, en su investigación llamada *“El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento”* realizada en Bogotá en la Universidad Nacional, tomó dos temas importantes a tratar como lo son el estrés laboral y la gestión emocional, las cuales se han visto aumentadas en relación a la situación sanitaria que se está presentando a nivel mundial causada por la pandemia del Covid-19, su principal objetivo fue conocer las causas de estas problemáticas que no suelen ser ajenas a las personas y menos en los empleados, una de ellas es la sobre carga laboral que tiene un trabajador, con la pandemia se han visto afectadas diversas áreas de la vida, específicamente las organizaciones, para ello utilizó el método de la encuesta, elaborada con la intención de medir los niveles de estrés presentes en el personal y directivos que componen la organización, el uso de capacitación y elaboración de talleres que contengan ejercicios para la prevención de posibles factores estresantes en los trabajadores. Los resultados que esta arrojó fue que el estrés laboral ha sido una problemática muy común en todas las organizaciones y la cual se ha visto aumentada durante el confinamiento generado por la situación mundial sanitaria presente por la pandemia, como manifiestan algunos autores las sobrecargas laborales que ha traído esta situación, interfiere de manera significativa en la salud y la productividad de los trabajadores dentro de toda organización.

Así también (Scholten, 2020) en su artículo llamado *“Abordaje psicológico del covid-19: una revisión narrativa de la experiencia latinoamericana”* publicada en la Revista Interamericana de Psicología, realiza un recuento sobre el COVID y como este ha afectado la población, refiere como ante la rápida expansión del nuevo coronavirus (COVID-19) en todo el planeta, este artículo presenta un conjunto de propuestas elaboradas por psicólogas y psicólogos de América Latina que buscan abordar este fenómeno desde una perspectiva regional. En este sentido, se exponen tópicos como el problema de la sobreinformación y el impacto de los protocolos sanitarios sobre la salud mental en diversos ámbitos y sectores de la población. Se propone aquí, además de reunir algunos conocimientos aportados por investigaciones previas y difundir un conjunto de recursos para mitigar o paliar los efectos de la pandemia, contribuir con algunas reflexiones respecto del rol de psicólogas y psicólogos como profesionales de la salud en esta situación de crisis, así como apelar a los organismos nacionales e internacionales correspondientes.

De igual forma (Castro, 2020) en su investigación llamada *“Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia”*, realizada en Villavicencio, refieren que uno de los grandes beneficios de la modalidad virtual o el trabajo en línea es la forma en que los empleados pueden distribuir el tiempo laboral, esta flexibilidad les permitió adecuar las horas destinadas a cumplir con las responsabilidades de acuerdo a las ocupaciones que poseen. Pero a pesar de los múltiples beneficios que esta nueva forma de trabajo puede generar en la organización, los efectos negativos en la salud del individuo como el estrés laboral cada vez toma más fuerza en el cuerpo de trabajadores, trayendo consigo graves afectaciones en la salud física y mental. Tales afectaciones pueden llegar inclusive a impedir la realización de las actividades de la vida cotidiana. La presente

propuesta de investigación tuvo como objetivo evaluar el estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, a través de una investigación cuantitativa. Utilizaron un diseño transversal exploratorio de alcance descriptivo y para ello se seleccionará una población conformada por los empleados del área administrativa y como técnica de recolección de datos se implementará el cuestionario para la evaluación del estrés- tercera revisión, la cual evalúa los tipos de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Más tarde (Rubiano y Garcia, 2020) su investigación *“Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá”* patrocinada en la Universidad Católica de Colombia, donde se abordaron elementos claves del teletrabajo en casa y sus incidencias, aun cuando las condiciones son menos favorables tanto para el trabajador como para el empleador por razón de crisis en materia ambiental, económica y social, considerando que el teletrabajo se ha venido formalizando en Colombia desde el año 2008 pero aún hoy sigue siendo desconocido por muchas personas y organizaciones. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el trabajo en casa y la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia, en su metodología fue cuantitativa y correlacional debido a fueron tomadas dos variables, una llamada independiente y otra nombrada dependiente, en los resultados arrojados de la investigación se comprobó que no existe una asociación significativa entre las variables teletrabajo y calidad de vida.

Finalmente (Unda y Urrego, 2021) plantean que los *“Factores de Riesgo Psicosocial que inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del área de ciencias de la salud de la*

UCC Campus Villavicencio durante Pandemia COVID 19” en Colombia , por la Universidad Cooperativa de Colombia, los autores describen las condiciones organizacionales cuando se presenta una posibilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, la presente propuesta de investigación, tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el bienestar psicológico de los profesores pertenecientes al área de la salud (Enfermería, Medicina y odontología), de la UCC Campus Villavicencio, en época de pandemia COVID 19, por medio del instrumento, batería de factores de riesgo psicosociales, establecida por el Ministerio del trabajo en la resolución 2404 del (2019) y la Universidad Javeriana, la cual permitirá evaluar las condiciones de salud psicosociales de dicha población. Para ello se tomaron una muestra de 3 grupos de docentes pertenecientes al área de ciencias de la salud, con equivalencia del 14%, el enfoque con el que cuenta la presente investigación es cuantitativo con diseño no experimental transeccional, ya que los participantes serán elegidos por los investigadores y es tipo exploratorio dado que el presente estudio no se ha hecho en tiempos de Pandemia COVID - 19 y a su vez la presente investigación apunta a fortalecer la línea de investigación del programa de Psicología Salud y Sociedad.

3.2 Antecedentes de investigación

Se evidencian diferentes estudios que se enfocaron en el tema de investigación, los cuales se describirán a continuación:

Se encuentran algunas investigaciones referentes a la temática abordada, de esta forma en varios países como España (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004) y Costa Rica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2020) han elaborado normas técnicas o regulaciones propias, con el objeto de orientar a empleadores y

trabajadores, 36 preservar el contrato laboral, y proteger a los trabajadores de riesgos potenciales para su salud y bienestar.

De igual manera se realizó una investigación en el mismo país, su objetivo fue comentar los aportes que sobre el tema de estrés presentan varios teóricos y enfoques: fisiológicos, psicosociales, cognitivos e integradores. Se presentan las diferencias entre distrés y estrés y la importancia de lograr un nivel óptimo de estrés. Se revisan las fases que lo caracterizan: la alarma, la resistencia y el agotamiento y su relación con la ansiedad y la depresión. Se estudian diversas respuestas que pueden manifestarse en la persona, producto de él: físicas, psicosomáticas, cognitivas, emotivas y conductuales. El autor (Naranjo, 2009) analizó las principales causas generadoras de estrés, tanto aquellas provenientes de situaciones externas como las producidas por las propias características de personalidad y las formas particulares de enfrentar las situaciones del diario vivir. Se revisan aspectos importantes que favorecen la prevención de este, tales como las actitudes, el ejercicio físico, el tipo de alimentación, el empleo del tiempo libre y la planificación personal, así como aquellos que permiten afrontarlo de una mejor manera, entre estos la relajación, la meditación y el papel central de las cogniciones. Finalmente, se relaciona el tema del estrés con la educación, haciendo énfasis en las principales fuentes generadoras de este en la población estudiantil y sus efectos tanto personales como en el rendimiento académico.

En España el teletrabajo ha tenido un rápido crecimiento, que ocupaba entre un 3% y un 9% de los puestos de trabajo para 2018, no obstante, también se ha reportado la exposición a riesgos como el conflicto de las actividades laborales con tareas y oficios netamente familiares o de hogar, el aumento de la jornada laboral, y la realización de labores en tiempo extra laboral y días domingo, por fuera de los horarios laborales pactados (Pérez y Peña,

2018). Otros países como Hungría han establecido protocolos que le permiten al empleado adoptar modalidades de teletrabajo, en un término de 15 días hábiles.

En varios países de América Latina y el Caribe se ha desarrollado un marco regulatorio para el teletrabajo, con variaciones importantes, relacionadas en estudios comparativos para Costa Rica, Argentina, México, Brasil, Colombia ((Bernardino, Investigación y el Desarrollo Docente:, 2013). otros estudios jurídicos y técnicos de países como el Perú (Ramirez, 2016), Chile (González, La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile, 2010) y Colombia sostienen que el marco normativo y la legislación son insuficientes para garantizar el adecuado manejo de los riesgos y también, para regular y promover esta actividad (Rolón, 2018).

Las medidas que se han adoptado en América Latina y el Caribe consideran la adopción voluntaria del teletrabajo y de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, la capacitación, la evaluación y aprobación previa del puesto de trabajo y también la provisión de dotación, equipos, materiales, software y medidas de seguridad con cargo del empleador (Organización Internacional del Trabajo, 2020) en algunos países Colombia Argentina y Perú existe un principio de reversibilidad, como según el cual el trabajador puede retornar a su puesto de trabajo presencial.

En países como Brasil se incluyeron medidas preventivas y de análisis para el manejo de riesgos físicos y psicosociales, y en países con un elevado nivel de desarrollo del teletrabajo como Canadá, con un porcentaje de aproximadamente 68.9% de uso de tecnologías durante el 37 día, se identifican factores que favorecen esta modalidad de trabajo, como son el estilo de vida, los factores climáticos, y la mayor disponibilidad de tecnología, comunicaciones, y redes. (Pérez y Peña, 2018). El trabajo remoto modifica profundamente la organización del

trabajo y con ello, altera el balance de factores protectores o de riesgo para la salud. Se transforman el diseño del puesto de trabajo y los factores ergonómicos, el trabajo a distancia puede ocasionar extensas jornadas de exposición a las pantallas de los dispositivos y ordenadores, con riesgo de daño y problemas oftalmológicos, el uso de medios tecnológicos puede afectar la capacidad de concentración, generar dificultades para ejecutar la labor, alcanzar los objetivos o causar adicción (Dias, 2008).

3.3 Marco teórico

El estrés es considerado una de las mayores enfermedades que adquieren los seres humanos debido a muchas situaciones a las que se encuentran expuestos en su cotidianidad, es consecuencia sin duda de la sociedad y el estilo de vida que llevamos, en el que presiones de la vida cotidiana y diferentes condiciones repercuten de manera negativa sobre la salud (Avila, 2014).

Muchos profesionales del área de la salud, los más reconocidos son (Guler & Kuzu, 2009), han realizado investigaciones para determinar cómo se debe lidiar con estresores, desafíos y factores de riesgo inherentes a su condición, que podrían conllevar un impacto en su bienestar psicosocial y su Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS). Las crecientes demandas y recursos limitados se han encontrado asociados a mayores niveles de Riesgo Percibido y Riesgo Psicosocial asociado al medio ambiente laboral, los cuales podrían afectar la CVRS, así como también la habilidad para controlar y organizar el trabajo, manejar efectivamente el tiempo y las crisis (Montoya, Walteros, Frascarelli & Izquierdo, 2009).

Se destacan también algunos autores tales como:

Primeramente (Leka, Griffiths & Cox, 2004), encontraron que prolongados periodos de Estrés se encontraban asociados a ansiedad, depresión, irritabilidad, cansancio, incapacidad para relajarse, concentrarse o dormir, dificultades para pensar y tomar decisiones.

Más tarde (Ortega y López , 2004), consideraron que el Estrés en el Personal Sanitario es un tema de especial importancia en la actualidad ya que cada vez más estudios asocian al Estrés con la salud, bienestar psicológico y la calidad de la asistencia que se proporciona a los pacientes destinatarios de sus servicios profesionales.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005) considera los siguientes problemas asociados al Estrés en el ámbito laboral: enfermedades cardiacas, circulares, así como también dificultades musculares en cuello, hombros y brazos; así como ausentismo, llegadas tarde, aumento en la rotación del personal, disminución de la productividad, y accidentes laborales, denominando estas situaciones, como “Estrés Percibido” que se define y operativa en concordancia con los postulados del Modelo Transaccional del Estrés (Lazarus & Folkman, 1984). Se conceptualiza al Estrés partiendo de la base de que los estímulos del entorno no son en sí misma os estresantes, sino que desencadenan una respuesta de Estrés según la persona que los percibe. Es así que iguales situaciones no generarían la misma reacción en todos los individuos, ya que estos no le darían el mismo significado a lo que sucede (Straub, 2012).

Según (Cohen, Kamarck y Mermelstein , 1983) el “Estrés Percibido puede ser visto como una variable de resultado que mide el nivel de Estrés experimentado en función de eventos estresores objetivos, procesos de afrontamiento, factores de personalidad, etc.”. Por su

parte, (Remor, 2006) plantea que el nivel de Estrés Percibido correspondería al grado en el que una persona considera que su vida es impredecible, incontrolable o agotadora. Por ello, teniendo en cuenta las repercusiones negativas que tiene un nivel de Estrés demasiado intenso o duradero en la salud de las personas, es pertinente evaluar además del Estrés Percibido, la CVRS.

Es así, como la calidad de vida es un concepto general que depende de: la salud física y mental de la persona; su grado de independencia; sus relaciones sociales e integración social; y sus creencias personales, religiosas y espirituales (Schumaker & Naughton, 1995). Según estos autores, para evaluar esta variable se considera la valoración personal del estado de salud, sus influencias en el funcionamiento cotidiano, la capacidad de realizar actividades importantes para la persona y la satisfacción que tiene sobre su propia vida. Pues bien, la CVRS es un concepto subjetivo en cuanto refiere a la percepción que tiene el individuo sobre su propia salud; y multidimensional, ya que abarca aspectos sociodemográficos, clínicos, laborales, psicosociales, físicos y cognitivos (Madariaga y Antón, 2008).

Por otra parte, el trabajo a distancia o también denominado teletrabajo, es aquel quehacer de carácter profesional que consiste en una forma de organización del trabajo que implica su realización en casa o en un lugar distinto de las instalaciones del empleador, con la mediación de tecnologías de la información y la comunicación. El trabajo remoto se hizo posible desde finales del siglo XX, con el avance de las tecnologías de la comunicación y la información, necesarias para su organización y seguimiento, y asimismo constituye una forma nueva de organización y gestión del trabajo que puede ser beneficiosa en términos económicos, ambientales, calidad de vida, y bienestar para los trabajadores, y que también resulta en una dinámica diferente de factores protectores y de riesgo para la salud (Pérez y Peña, 2018).

Cuando hacemos referencia a teletrabajo en tiempo de pandemia, involucramos una serie de factores enfocados al bienestar emocional y de salud implícitos en el quehacer profesional en tiempos de pandemia, estos principalmente relacionados con elementos negativos, los más conocidos como estrés, ansiedad, entre otros, ; una de las definiciones más recientes de estrés ha sido planteada por autores como (McEwen, 2000). “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan”.

Por otra parte, para (Chrousos y Gold, 1992)“se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis. La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. Así, una perturbación en la homeostasis resulta en una cascada de respuestas fisiológicas y comportamentales a fin de restaurar el balance homeostático ideal”.

Algunos factores de riesgos, se encuentran relacionados con el bienestar laboral y emocional de los trabajadores de esta manera generando en ellos algunos síntomas, causando patologías en su estado de ánimo. Si todas las condiciones que se encuentran presentes en su situación laboral se encuentran directamente relacionadas con las ambientales, es decir con todo lo que los rodea el quehacer profesional, Métodos de trabajo, relaciones interpersonales, etc. Debido a los diferentes cambios por la globalización y las diferentes alternativas que en las cuales se han incorporado los tics, para generar nuevos ingresos y empleos (Jimenez y Moreno, 2013).

Estos factores de regocijo sociales en nuestro país han estado presentes siempre dentro de la temática de seguridad y salud en el trabajo a partir del 2008 el ministerio de protección público estableció unas disposiciones y define estas responsabilidades de la empresa para la

identificación evaluación prevención intervención y monitoreo frente a la exposición de estos factores en los trabajadores. Lo que hace que esta temática, pase de lo simple a lo complejo, tomando gran importancia en aspectos de salud emocional de trabajadores, ya que se evidencia que algunos síntomas como estrés y ansiedad han aumentado día a día por las diferentes condiciones que se encuentran los trabajadores de algunas organizaciones a causa de la pandemia (Bernardina, 2002).

El teletrabajo se crea al inicio del año 2008, el cual tiene como propósito generar espacios virtuales cómodos, se volvió entonces en un tema novedoso, de actualidad, de moda administrativa, pero también así mismo de incertidumbre e inquietud, debido a las escasas publicaciones sobre el tema y a las pocas experiencias que se encuentran en la implementación de esta nueva modalidad, que den cuenta del éxito o no en la práctica de la misma. (Rentería, 2009). Por ello, las organizaciones como sistemas abiertos o cerrados, determinados por características internas y de intercambio con el exterior; en la organización cerrada priman comportamientos individualistas, se privilegian los fines particulares y no hay interés por la conexión con el mundo externo, al contrario de las organizaciones abiertas, caracterizadas por interacciones sociales dinámicas, fines colectivos, receptividad a las exigencias del mundo externo y a los cambios culturales, sociales y tecnológicos. Sin duda esta apertura del teletrabajo, permitió concebir nuevas alternativas que con la inclusión de las tecnologías de información y comunicación (TIC) dan inicio a una nueva modalidad de trabajo en casa.

3.4 Marco conceptual

Se evidencian claramente las variables relacionadas con el tema de investigación las cuales serán descritas a continuación:

Prevalencia del Teletrabajo

Como manifiesta la normativa elaborada con continuidad del COVID-19 el teletrabajo debe implantarse, y ser un estilo constante, que permita tener una sostenibilidad continua mientras dura la crisis (OMS, 2020). Esta es una manera de generar distanciamiento social por tanto se debe mantener el teletrabajo en aquellos puestos en los que sea posible para evitar desplazamientos y contactos, las reuniones deberán realizarse por medios telemáticos para evitar aglomeraciones y contagios masivos. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores/as que desempeñen su labor mediante el teletrabajo (Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19, 2020).

COVID -19

Inicialmente la emergencia sanitaria Covid-19 se inició en Colombia el 6 de marzo del 2020 cuando se confirmó el primer caso en el país, las primeras personas habían sido reportadas dos semanas atrás en Brasil y luego en Ecuador y Panamá, los casos fueron aumentándose en transmisión local y el 23 de marzo la Organización mundial de la Salud declaro pandemia, el presidente ordenó la cuarentena a nivel nacional desde el 19 de marzo, a estas medidas se le sumo el cierre de instituciones educativas, prohibición de eventos masivos y se empezó a promover y a tener en cuenta la precauciones individuales como la higiene de manos, el distanciamiento físico y el teletrabajo en la mayoría de las Organizaciones incluyendo las

instituciones educativas para seguir con la continuidad de procesos académicos y la productividad de las Organizaciones (Roselli, 2020).

Estrés Laboral

El estrés laboral ha sido definido como las nocivas reacciones físicas, psicológicas y emocionales que suceden cuando las exigencias del sitio de trabajo no emparejan las capacidades, los recursos o necesidades del trabajador, de igual modo se define al estrés crónico como una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por este como amenazante y desbordante como se citó en (Rodríguez y Rivas, 2011).

El Teletrabajo y el Estrés

Algunos expertos como (Rodríguez y Quiñones, 2012) han expresado que la manera de no tener un horario establecido, de vivir y trabajar en el mismo espacio físico como es el núcleo familiar y no contar con las mismas alternativas para descansar como se hacía antes de la pandemia, ha desencadenado algunos factores que alteran la vida de los teletrabajadores. un factor muy cercano a la realidad es el estrés aumentado por la carga laboral, este viene acompañado de síntomas físicos como pérdida de sueño, pérdida de apetito, vómito, irritabilidad y cambios consecuentes en el estado de ánimo del ser humano que inciden de manera negativa en el bienestar.

Estrés percibido

Actualmente es considerado como una respuesta fisiológica del organismo, sino también relacionado con los numerosos acontecimientos vitales, las características de nuestro ambiente social y determinados valores personales (evaluación, autoconcepto, atribución, afrontamiento) que, en distinta medida, actúan en nosotros como estresores o como amortiguadores de los efectos negativos del estrés sobre nuestra salud y bienestar. El estrés no es dañino per se. Proporciona las energías necesarias para ajustarse a las nuevas condiciones (Manassero et al., 2003).

El estrés aumenta la resistencia y reúne la energía para alcanzar buenos resultados en las actividades. Solamente cuando la experiencia de estrés resulta incontrolable y excesiva, en intensidad o en frecuencia, las consecuencias psicossomáticas se hacen predominantemente desagradables y patológicas -distrés- siendo esta cara nociva del estrés la predominante hoy día, y es este sentido negativo el que suele considerarse en los diferentes estudios que lo abordan (Romero, 2009).

Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico es un término adoptado por autores como (Ryff, Keyes y Shmotkin, 2002, citados en (Romero, Brustad y García, 2007) quienes guiados por la tradición eudaimónica, lo definen como la expresividad personal donde el individuo se siente realizado, encuentra sentido en lo que hace y se desarrolla de forma plena, basado en el crecimiento personal.

Afrontamiento

Desde la perspectiva de la psicología cognitiva-conductual, (Lazarus & Folkman, 1984) definieron el afrontamiento como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p.140). De esta manera clasificaron las estrategias de afrontamiento de dos formas complementarias: una es la dirigida al problema, orientada a su modificación y al cambio de la situación hacia otra que no suponga amenazar al sujeto y la segunda es dirigida a la emoción e incluye reducir la respuesta emocional negativa a una situación estresante, que puede ser percibida como amenaza o estancamiento, o bien, como oportunidad y aprender a salir adelante.

3.5 Marco legal

En Colombia se empezó a hablar de riesgo y salud en el trabajo en el año 1915 con la ley 57 debido a las condiciones precarias de los trabajadores, luego 7 décadas después se comienza a hablar no solo de bienestar físico si no de riesgo psicosocial, buscando proteger a los trabajadores de las consecuencias que causa el riesgo psicosocial. Es así como la OIT presenta convenios para una mayor prevención de los riesgos psicosociales de los cuales podemos destacar el convenio número 100 sobre la igualdad de remuneración (1951), el convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el cual tiene como objeto eliminar cualquier tipo de discriminación y garantiza la igualdad de trato y oportunidades de empleo, también se encuentra la recomendación 165 donde especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y flexibiliza los horarios.

En la propuesta de la OIT “*Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*” presentada en Ginebra en 1982 se encuentran recomendaciones sobre el tiempo de las jornadas laborales tanto diurnas como nocturnas, que personas son ideales para estas jornadas según la edad, recomendaciones sobre abuso laboral y otras sobre factores de riesgo psicosocial.

Por lo tanto, en Colombia en los últimos años se han aprobado unas leyes que buscan proteger al trabajador que este expuesto a algún tipo de riesgo psicosocial. En 1989 con la *resolución 1016*, se observa una normatividad que comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales como *el artículo 11*: Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, Psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, fuentes de trabajo y equipos en general” y el artículo 12 “diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales”.

- *Decreto 1295 de 1994*, por el “cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales donde se crea un ente administrativo para velar por la prevención y atención de los empleados y se establece el estrés laboral como una enfermedad profesional.

Decreto 1477 de 2014 donde se crea una nueva tabla de enfermedades laborales y en la sección 1 en el numeral 4 se abordan un grupo de agentes psicosociales.

Decreto 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo en general todo

ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Resolución 2646 de 2008, de esta manera la presente Resolución nos define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1562 de 2012 “tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. Resolución 652 de 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.

Decreto 1477 de 2014: Este decreto tiene como objetivo Expedir la Tabla de Enfermedades Laborales tomando en cuenta: Agentes de riesgos: que facilitaran la prevención de enfermedades en las actividades laborales. Grupos de enfermedades: para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

Decreto 1477 de 2014: Este decreto tiene como objetivo Expedir la Tabla de Enfermedades Laborales tomando en cuenta: Agentes de riesgos: que facilitaran la prevención de enfermedades en las actividades laborales. Grupos de enfermedades: para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo VI Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este decreto se determinan las directrices y lineamientos

para la implementación del SG-SST, su planificación, medición, cumplimiento y evaluación buscando la mejora continua en las condiciones de los trabajadores y sus riesgos.

Resolución 2404 de 2019: En esta resolución se establece la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos Art. 1. Objeto. Establecer la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y determinar criterios y protocolos para 56 esta evaluación, así como las medidas de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Paradigma de investigación

El paradigma de investigación sobre el que se fundamenta este proyecto es el empírico analítico, el cual conlleva a la objetividad construida sobre la descripción de los hechos (Murcia & Jaramillo, 2001).

Esta investigación es de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo, ya que busca especificar propiedades, características y rasgos más importantes de cualquier fenómeno que se analice, además examinar los datos de manera numérica y objetiva lo que permite utilizar principalmente los datos estadísticos; es decir, los elementos del problema de esta investigación permitiendo examinar su relación y naturaleza lineal, lo que caracteriza fundamentalmente la investigación cuantitativa, con el fin de establecer con exactitud patrones de comportamientos en una población, que es lo que se quiere para este estudio, en

cuanto a la temática de estrés percibido en trabajadores de modalidad familiar de ICBF en condición de teletrabajo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.2 Tipo de investigación

Se denomina investigación básica, ya que es un estudio netamente puro y teórica. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (Muntané, 2010). Por ello es cuantitativa, según autores como (Martínez, 2011) además de explicar las características de un tema, es llegar a la comprensión o la interpretación de la realidad humana y así mismo de la realidad social, con un interés práctico, con el objetivo de enmarcar y dirigir la acción humana y su verdad subjetiva, obteniendo de esta manera entendimiento de la singularidad de los individuos y de los grupos, teniendo en cuenta que su principal componente es el estudio de fenómenos socio-culturales. Es Descriptiva, ya que se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación, es decir, describe el tema de investigación, sin embargo, explica la realidad con base en las percepciones, atribución de significado y opinión de los actores (Angrosino, 2012).

4.3 Diseño de investigación

En esta investigación, se utilizará un diseño transversal, porque permitirá analizar y describir, el efecto observado entre dos o más variables, sin tratar de atribuir dicho efecto,

permitiendo que los datos correspondan a un único momento temporal. Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables, es decir, este diseño no experimental se realiza con el fin de evitar la manipulación deliberada de las variables y en lo que solo se observaran los fenómenos en su -ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.4 Población y muestra

La población se define como un conjunto finito e infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas de la investigación (Recalte, Vizcarra y Macazaga, 2014). Esta investigación se pretende realizar con la población de trabajadores de modalidad familiar del ICBF en el municipio de Astrea - Cesar, conformada con 36 personas repartidas en diferentes municipios del departamento.

La muestra es según (Arias, 2006) es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”. Por ello, este procedimiento se llevará a cabo mediante un muestreo no probabilístico accidental; pero también la muestra es una porción representativa de una población. El tipo de muestreo que se efectuó fue por aleatorio, este tipo de muestreo es probabilístico (Hernández et al., 2010), permite acceder a la población dadas las condiciones de disponibilidad para realizar el estudio, para ello se escogió un grupo de 20 personas a las cuales se les envió virtualmente mediante Google Formulario el instrumento: Escala de Estrés Percibido (PSS-14), el cual cuenta con 14 ítems.

4.5 Instrumento

Para esta investigación el instrumento a utilizar es la Versión española (2.0) de la *Perceived Stress Scale (PSS)* de Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), adaptada por el Dr. Eduardo Remor. **Escala de Estrés Percibido - *Perceived Stress Scale (PSS)*** – versión completa 14 ítems.

Es una de las más usadas para evaluar el estrés y está diseñada para medir el grado en que las situaciones de vida son percibidas como estresantes; culturalmente ha sido adaptada en México por González y Landero en 2007 en su versión en español, y es una escala que tiene una adecuada consistencia interna de 0.83. Su tiempo aproximado de aplicación es de 8-10 min, y está conformada por 14 ítems que incluyen preguntas directas sobre los niveles de estrés experimentados en el último mes. (González y Landero, 2007).

Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 alternativas, con un rango de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo), consta de 14 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos (0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo). La puntuación total de la PSS se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.

La escala PSS-14 ha demostrado ser fiable y válida para evaluar el estrés en diversas poblaciones: mujeres, hombres, estudiantes, inmigrantes, pacientes cardiopatas, hemofílicos, renales, con enfermedades de la piel o con HIV positivo (González y Landero, 2013).

A continuación, se anexará el instrumento seleccionado:

Escala de Estrés Percibido - *Perceived Stress Scale (PSS)* – versión completa 14 ítems.

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4

11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

5. FASES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación estuvo trabajada en las siguientes fases:

I Fase:

Identificación del objeto de estudio partiendo del contexto, con el fin de estructurar un marco teórico que permita fundamentar la investigación planteada. Para ello, fue necesario recurrir a fuentes bibliográficas, tanto físicas como digitales, más que todo esta última; para indagar, consultar, recopilar, agrupar y organizar adecuadamente la información que se utilizará dentro de la misma.

II Fase:

Una vez revisada, analizada e interpretada la información que se seleccionó para la investigación, se comenzó a buscar el posible instrumento que se utilizó para la recolección de la información a los empleados de la modalidad familiar del ICBF, verificando si el instrumento estaba validado y tenía confiabilidad.

III Fase:

Se le dio aplicación a este instrumento, usando Formulario Google, enviando los links a los móviles y a correos electrónicos.

IV Fase:

Análisis e interpretación de la información obtenida del resultado de la aplicación del instrumento por parte del investigador a toda la muestra seleccionada. Se relacionó dicha información con los objetivos planteados en la investigación, y se pudo obtener respuestas a las incógnitas realizadas al principio del estudio.

6. CRONOGRAMA

Tarea /Actividades	Junio		Julio			Agosto		Septiembre				
	18	20	4	6	7	12	15	4	6	7	9	12
1. Inicio del proyecto												
2. Primera entrega												
3. Revisión bibliográfica												
4. Creación de marcos referenciales												
5. Segunda entrega												
6. Análisis de datos												
7. Correcciones												
8. Definición de población y muestra												
9. Selección de instrumento												
10. Aplicación de instrumento												
11. Redacción y conclusiones												
12. Tercera Entrega												

7. PRESUPUESTO

Tipo	Categoría	Recursos	Descripción	Fuente financiera	Monto
RECURSOS DISPONIBLES	Infraestructura	Equipo	Computador	Personal	
		Equipo	Laptop	Personal	
		Equipo	Móviles	Personal	
		Vehículo	Traslado	Particular	300.000 \$
RECURSOS NECESARIOS	Gastos de trabajo de campo	Fotocopia			
		Internet			1.000.000 \$
	Materiales	Papel			500.000 \$

8. RESULTADOS

Indudablemente en la población femenina, cumpliendo el requisito de ser madres cabezas de hogar en condición de teletrabajo, presento diferentes niveles de percepción de estrés, relacionados con factores de diversa índole tanto intrínsecos como extrínsecos. La muestra fue de 36 participantes, de ambos géneros, no importando la edad, de manera voluntaria, que accedieron al diligenciamiento del formulario remitido vía correo electrónico o por teléfono móvil.

Después de aplicado el cuestionario de Estrés percibido PSS-14 a la población, las cuales debieron contestar previamente unas 14 preguntas que contenían situaciones cotidianas donde sintieran situaciones de estrés en situaciones difíciles al que se encontraron expuestas, el cual los resultados arrojados fueron de la siguiente manera:

ITEMS	Opciones de respuesta	
1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	A menudo	15%
	Muy a menudo	50%
	De vez en cuando	15%
	Casi nunca	10%
	Nunca	0%
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	A menudo	15%
	Muy a menudo	45%
	De vez en cuando	20%
	Casi nunca	10%
	Nunca	10%
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	A menudo	15%
	Muy a menudo	60%
	De vez en cuando	15 %
	Casi nunca	0%
	Nunca	10%
4. En el último mes con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	A menudo	20%
	Muy a menudo	10%
	De vez en cuando	10%
	Casi nunca	40%
	Nunca	10%

5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	A menudo	10%
	Muy a menudo	15%
	De vez en cuando	35%
	Casi nunca	20%
	Nunca	20%
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	A menudo	20%
	Muy a menudo	10%
	De vez en cuando	25%
	Casi nunca	25%
	Nunca	20%
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	A menudo	10%
	Muy a menudo	20%
	De vez en cuando	25%
	Casi nunca	35%
	Nunca	10%
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	A menudo	10%
	Muy a menudo	30%
	De vez en cuando	20%
	Casi nunca	20%
	Nunca	20%
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de tu vida?	A menudo	20%
	Muy a menudo	10%
	De vez en cuando	30%
	Casi nunca	30%
	Nunca	10%
10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	A menudo	15%
	Muy a menudo	0%
	De vez en cuando	25%
	Casi nunca	30%
	Nunca	30%
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	A menudo	30%
	Muy a menudo	40%
	De vez en cuando	10%
	Casi nunca	10%
	Nunca	10%
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	A menudo	20%
	Muy a menudo	65%
	De vez en cuando	0%
	Casi nunca	5%
	Nunca	10%

13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	A menudo	15%
	Muy a menudo	15%
	De vez en cuando	20%
	Casi nunca	30%
	Nunca	20%
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	A menudo	20%
	Muy a menudo	50%
	De vez en cuando	10%
	Casi nunca	10%
	Nunca	10%

De esta manera también es importante señalar la literatura, para llegar a posibles conclusiones, el Estrés ha sido y es ampliamente estudiado a nivel internacional y nacional, en diferentes formas y aspectos, sin embargo, no se han encontrado investigaciones realizadas en el contexto de cuestiones de teletrabajo a consecuencia de una pandemia, en este caso como lo es el Covid-19, tal como es nuestro interés en esta investigación.

Este estudio encontró una asociación negativa entre los niveles de Estrés Percibido en cuanto a la Salud Mental de los trabajadores de Modalidad Familiar del ICBF en condición de teletrabajo, identificando que su nivel de estrés fue notorio por causa de situaciones cotidianas adversas y difíciles que sucedieron en los anteriores 6 meses.

La escala de estrés arrojó que con frecuencia han estado afectadas por algún aspecto o situación inesperada y que por lo tanto han sido incapaces teniendo sentimientos de frustración al momento de controlar dicha situación que les está afectando.

Lo cual, genera en ellos nerviosismo o estrés para poder solucionar o buscar algún tipo de alternativas. De esta manera afirman con un gran porcentaje que muy pocas veces ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes que se les presente en sus vidas y que

es muy difícil para ellos afrontar algunos cambios importantes en algunos aspectos personales y de trabajo.

Es así como también manifiestan de que muy pocas veces siente que su vida toma un rumbo adecuado y próspero y que además tiene la capacidad de manejar sus problemas personales, no experimentando la capacidad de afrontamiento ni teniendo un control adecuado y eficaz para la resolución de conflictos.

Complementando que los últimos meses ha tenido sentimientos irritabilidad y enfado porque han ocurrido cosas fuera de control y completamente inesperada que han afectado tanto su bienestar emocional, mental, de salud y sobre todo su calidad de vida. No olvidando que han presentado sobrecarga laboral y que constantemente han pensado sobre las cosas qué deben hacer, no pudiendo organizar su tiempo adecuadamente, teniendo muy muy pocos espacios de ocio, relajación y compartir en familia.

Pero se cree necesario continuar indagando en el tema de manera de generar mayor conocimiento acerca las dimensiones del estrés percibido que estudia el cuestionario, de esta manera permitirá generar insumos útiles de cara al diseño e implementación de programas de intervención a medida que:

- a) Contribuyan a generar un entorno saludable;
- b) Promuevan factores de salud que permitan prevenir cuadros de Estrés, agotamiento, ansiedad, u otros;
- c) Contribuyan al ajuste de las demandas laborales en cuestiones de teletrabajo mejorando sus jornadas laborales, capacidades y recursos.

9. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS

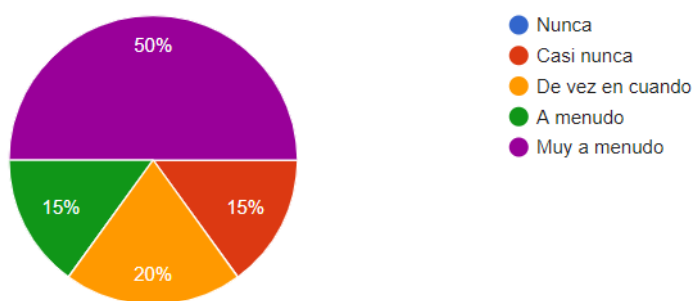
Para esta investigación se trabajó una técnica de recolección de información del instrumento fue por Encuesta, tipo Likert, correspondiente a la Escala de Estrés Percibido, la cual se envió por medio virtual debido a la pandemia.

Con esta técnica de recolección de datos da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. Las encuestas son un método de evaluaciones sumarias, se denomina Likert, así por su creador Rensis Likert,, donde plantea que una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales (Likert, 1932).

7.1. Presentación de recolección de información de la Escala

1.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?

20 respuestas

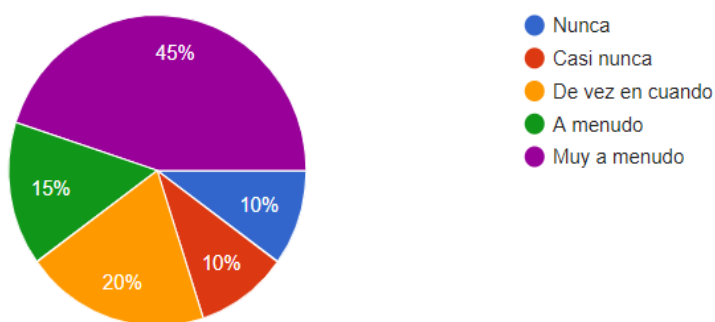


En esta grafica se puede observar que el 50% de las personas encuestada expresa que muy a menudo se sintieron afectados por algún suceso que ocurrió de forma inesperada que afecto que manera directa su estado de salud física influida por el nivel de estrés que dicho suceso

provoco en ellos, los cuales, posiblemente tuvieron como consecuencia síntomas provocados por la somatización del estrés generado. El 20% de los encuestados respondió que de vez en cuando, generando cierto grado de afectación en los encuestados lo cual se ve reflejado en sus labores y en su diario vivir.

2.En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?

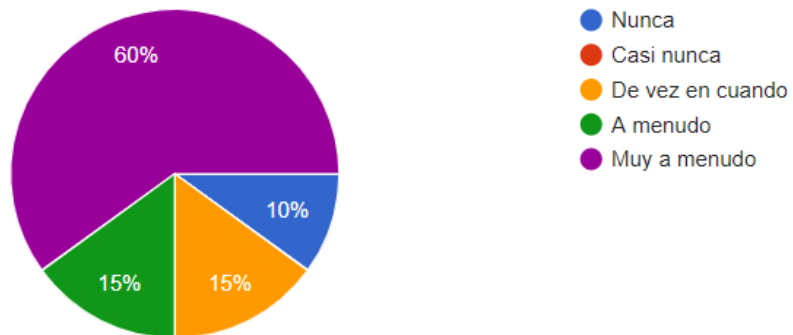
20 respuestas



El 45% de las personas se ha sentido que muy a menudo son incapaces de controlar las cosas importantes en su vida, esto se puede generar por altos niveles de estrés debido a la labor que desempeña donde deben de realizar varias actividades de forma alterna o simultánea; así mismo, existe un 20% de los participantes quienes de vez en cuando sienten frustración a los que, se le es un poco más fácil el manejo de las herramientas de ofimática o tienen algún tipo de ayuda al momento de realizar sus tareas.

3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

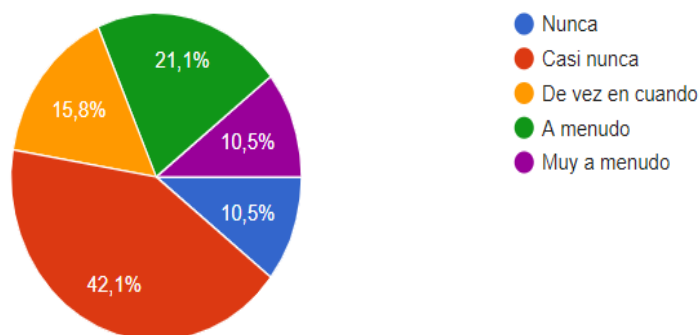
20 respuestas



El 60% de las personas encuestadas expresa que en el último mes se ha sentido nervioso o estresado muy a menudo, el 15% a menudo y el 10% restante de vez en cuando. Esto es debido a la información requerida en el ejercicio de su labor; así mismo, el tiempo en el cual deben de dar respuesta lo solicitado, generando niveles de ansiedad y estrés en los trabajadores.

4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?

19 respuestas

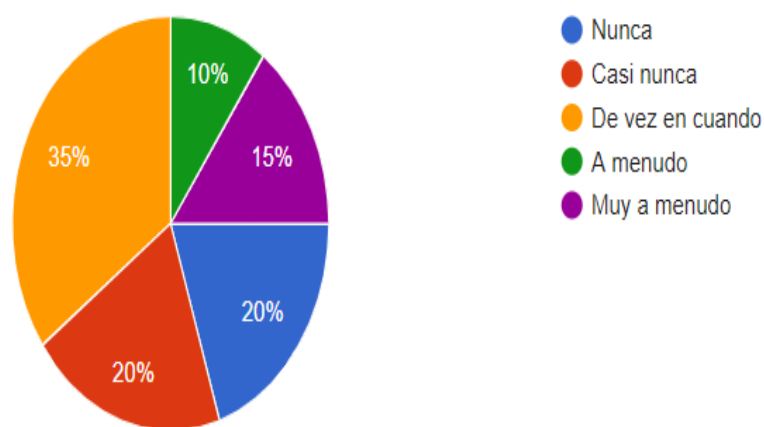


El 42,1% de los encuestados casi nunca ha manejado con éxito pequeños problemas irritantes de la vida lo que posiblemente ha influido en la respuesta negativa a la hora de afrontar

dificultades y resolver conflictos de manera asertiva lo cual, genera un ambiente hostil entre los colaboradores de la organización y dificultades en el ambiente laboral, generando posibles retrasos en los procesos, frustraciones, malos entendidos y mala relación entre las personas.

5.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

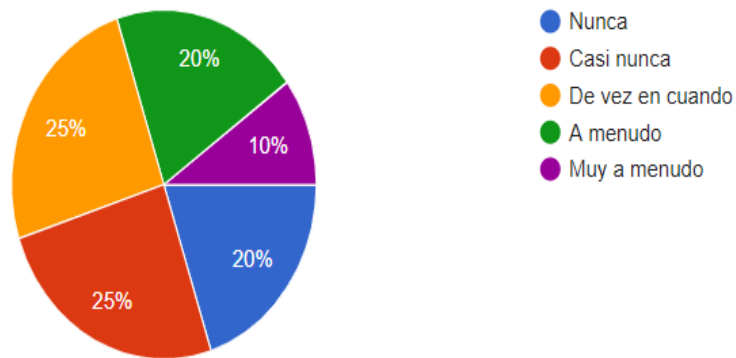
20 respuestas



El 35% de los encuestados de vez en cuando afronta efectivamente los cambios importantes que han ocurrido en su vida, mientras que el 20% nunca y otro 20% casi nunca dando a relucir que las personas no poseen herramientas de afrontamiento asertivas que son de suma importancia para mantener los niveles de estrés, ansiedad o angustia estable; sin embargo, no es así, generando malestar en los trabajadores tanto de forma física (somatización del estrés, angustia o ansiedad) como psico-emocional.

6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

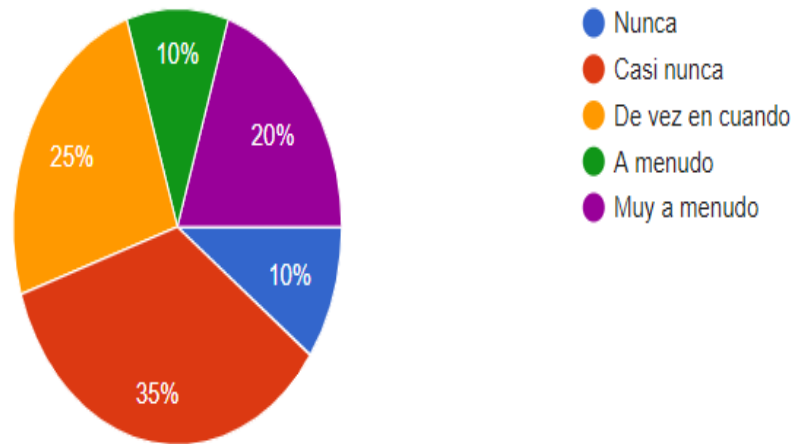
20 respuestas



El 25% de los participantes dio a conocer que casi nunca y de vez en cuando han estado seguros de su capacidad para manejar sus problemas personales y el 20% nunca; dejando relucir la dificultad de resolver problemas de forma asertiva lo cual, genera tensión tanto en el sujeto como en su compañero generando frustraciones y tensión en el ambiente, repercutiéndose en la calidad de su labor.

7.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

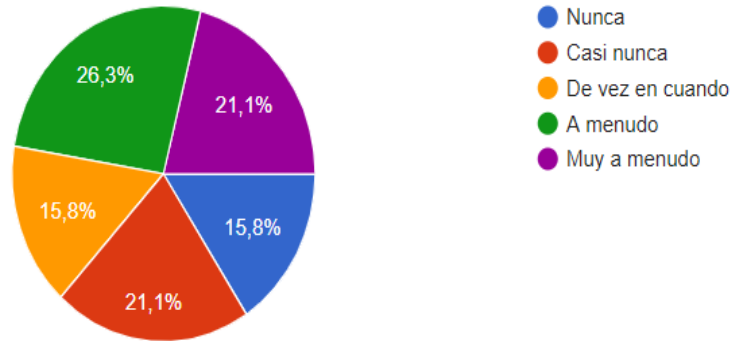
20 respuestas



El 35% de las personas da a conocer que casi nunca ha sentido que las cosas van bien, el 25% de vez en cuando, el 10% nunca; esto da a conocer la percepción que tienen los trabajadores encuestados frente a la seguridad que le genera emplear su labor por medio del teletrabajo donde les ha causado dificultad adaptarse a esta nueva modalidad y la forma en la cual deben de realizar sus labores.

8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

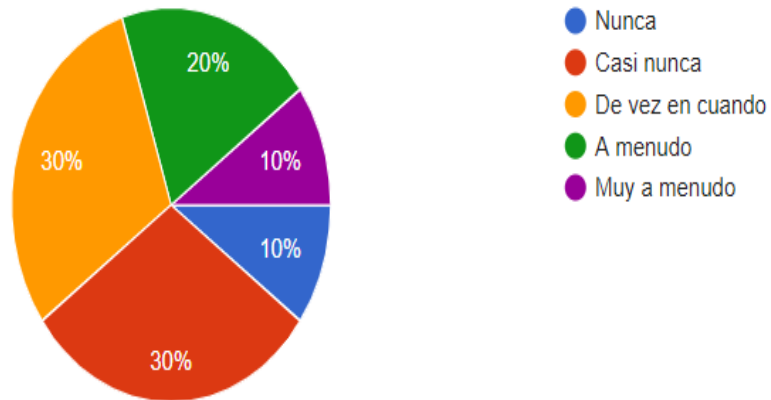
19 respuestas



El 26,3% de los colaboradores ha sentido a menudo y el 21,1% muy a menudo no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer esto debido a las múltiples actividades que debían realizar durante el día y la entrega de las mismas. El 21% casi nunca sintió que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer, el 15,8% de vez en cuando y nunca se sintió incapaz de realizar sus quehaceres esto, debido al manejo adecuado del tiempo y la organización que posiblemente tenían a la hora de realizar sus actividades laborales.

9.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

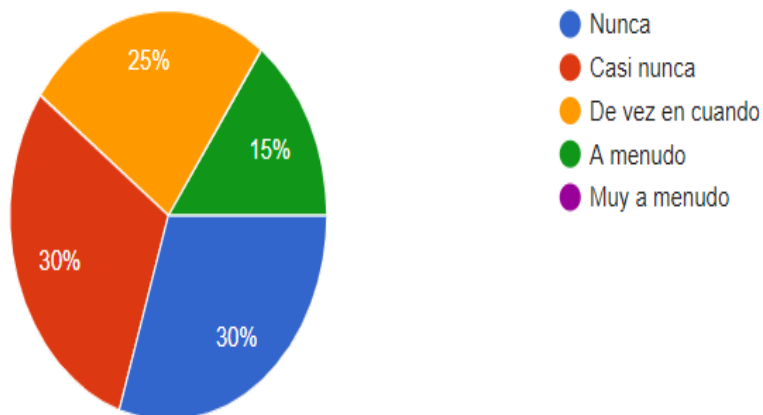
20 respuestas



El 30% de los encuestados de casi nunca ha podido controlar las dificultades de su vida haciendo que sientan frustración, irritabilidad, ansiedad y angustia, el 30% de vez en cuando lo hace, el 20% muy a menudo y el 10% respectivamente nunca lo hace o lo hace a menudo por lo que genera en ellos un poco de sensación de seguridad y afrontamiento en las actividades a realizar.

10.En el ultimo mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenia todo bajo control?

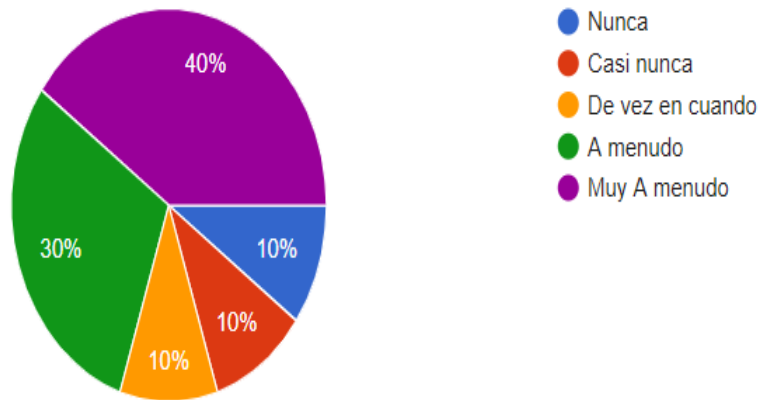
20 respuestas



El 30% de la encuestada respectivamente, sienten que nunca y casi nunca han tenido todo bajo control generando angustia, malestar emocional, irritabilidad, estrés, etc. Produciendo posibles conflictos o problemas en los distintos entornos donde se desenvuelve el individuo, incapacidad para concentrarse y desmotivación; dando resultados negativo en las acciones a realizar. El 25% siente que de vez en cuando ha tenido las cosas bajo control y el 15% muy a menudo, dando un poco más de seguridad en estos encuestado permitiéndoles organizar un poco más su tiempo para realizar sus actividades de una forma un poco más organizada, produciendo sentimientos de satisfacción y estabilidad.

11.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?

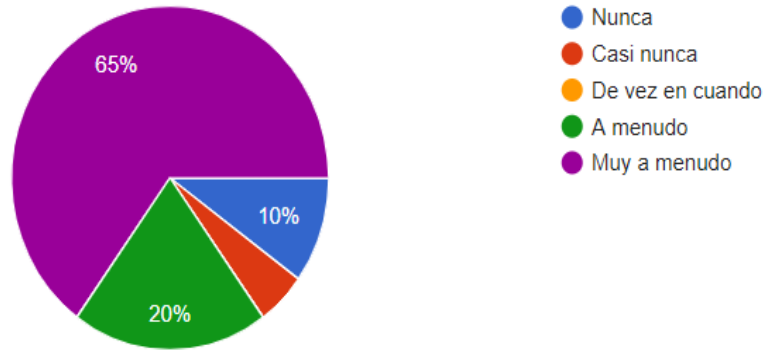
20 respuestas



El 40% y el 30% de las personas encuestadas expresan que de manera muy a menudo y a menudo respectivamente han estado enfadados porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control ocasionando frustración y miedo en los resultados de sus acciones, por otro lado el 10% expreso que se sentía enfadado de vez en cuando, casi nunca y nunca respectivamente así que, tenían un poco más de manejo de las situaciones.

12.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?

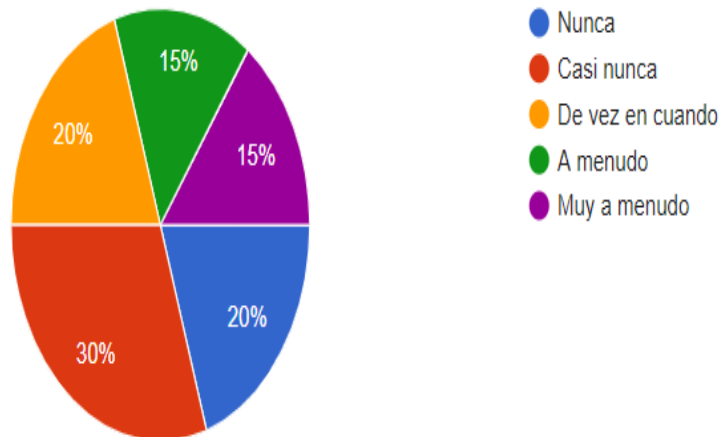
20 respuestas



El 65% de las personas ha pensado muy a menudo las cosas que le quedan por hacer, produciendo estrés, angustia y agotamiento mental en las personas, influyendo de forma negativa en su rendimiento laboral y afectando su nivel de concentración, ritmo de trabajo, producir insomnio, etc. El 20% a menudo piensa en dichas cosas que le quedan por hacer y el 10% casi nunca lo piensa lo que posiblemente está asociado a rasgos de personalidad.

13.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?

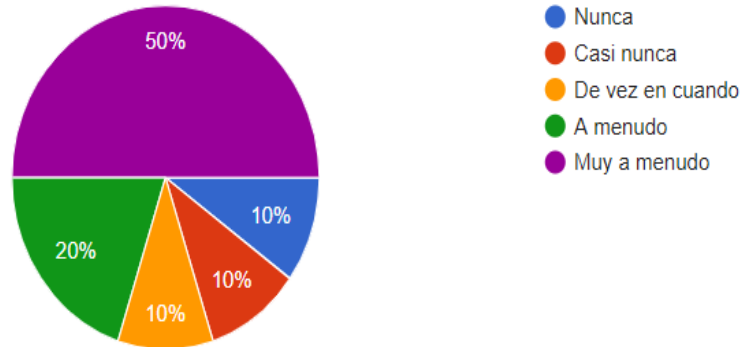
20 respuestas



El 30% de los sujetos encuestados casi nunca ha podido controlar la forma de pasar el tiempo y el 20% nunca lo ha controlado, en consecuencia del poco manejo o distribución de los horarios para realizar las actividades, el 20% de vez en cuando puede controlar su tiempo, el 15% a menudo lo controla y el 15% restante lo controla muy a menudo. Esto quiere decir que la mayoría de las personas encuestadas no sabe cómo organizar sus horarios para cumplir con las actividades diarias tanto en su entorno laboral como personal, ocasionando sobrecargas laborales por la acumulación de tareas retrasadas.

14.En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?

20 respuestas



El 50% de los individuos siente muy a menudo que las dificultades se acumulan tanto que no pueden superarlas provocando altos niveles de estrés en el mismo, poco manejo de la frustración, poca concentración, angustia, ansiedad, poca capacidad de raciocinio, entre otras; el 20% ha sentido que a menudo acumula las dificultades que no puede superarlas y el 10% casi nunca y casi nunca puede superar la acumulación de dificultades; también, se pueden generar poca resolución de conflictos, poco manejo de frustración, dificultades cardiacas, etc. mientras que, el 10% siente que puede superar las dificultades de vez en cuando puede superar o asumir la acumulación de dificultades dando respuestas oportunas a las mismas.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación, muestran que después de haberse aplicado la encuesta tipo Likert, se pudo conocer que la mayoría de los participantes manejan un alto nivel de estrés percibido.

Por lo tanto se da respuesta a la pregunta de investigación planteada en esta investigación: ¿Cuál es el nivel de estrés percibido en trabajadores de modalidad familiar del ICBF del municipio de Astrea- Cesar, debido al teletrabajo por consecuencia de la pandemia por COVID -19 en Colombia?

Por otro lado, se conoce que los trabajadores de la Modalidad familiar del ICBF en el Municipio de Astrea, poseen poca capacidad de afrontamiento ya que, según la información recolectada gracias a la encuesta aplicada se pudo conocer que estos sujetos en muchas ocasiones no sabían cómo manejar cierto tipo de dificultades que se le presentaban gracias a los niveles de estrés que manejaban por el teletrabajo; así mismo, las diferentes preocupaciones que tenían a nivel personal y familiar, la sobrecarga laboral y el poco manejo o distribución del tiempo. Cabe recalcar que la población objeto de esta investigación en su mayoría dio a conocer que sentían angustia, ansiedad, estrés, poca concentración, poco manejo de las emocional y pocas facultades para resolver los conflictos o cualquier dificultad que se les presentaba en medio de sus labores en tiempos de pandemia; todos estos factores han influido en los trabajadores ya que, los colaboradores no tenían una preparación previa en el teletrabajo. El aislamiento conduce a la incertidumbre sobre con quién hablar sobre temas específicos, dónde obtener apoyo específico, y cómo y cuándo acercarse a los colegas, lo que conduce a demoras y supone obstáculos al trabajo (Bick et al., 2020).

Una de las fuentes de estrés más importantes para cualquier persona que dirige un equipo de teletrabajo es mantener el rendimiento del equipo y cumplir los compromisos con las partes interesadas, los clientes y los beneficiarios. Para ser eficaz, el teletrabajo debe basarse en el diálogo y la cooperación entre la dirección y los trabajadores (OIT, 2020b). Esto es aún más importante cuando el teletrabajo es obligatorio y se realiza a tiempo completo. Es por ello que los trabajadores de la modalidad sintieron angustia, estrés, irritabilidad, ansiedad, dolores físicos, entre otros; los cuales, influyeron de forma negativa en los resultados de las actividades propias de la labor de los trabajadores; también, en cómo estos asumían las diferentes dificultades que se presentaban en su entorno familiar y social, debido a la incertidumbre generada por parte de los medios de comunicación que informaban diariamente acerca del avance del virus en el mundo, creando angustia y zozobra en los colaboradores de la modalidad generando altos niveles de estrés.

9.1 CONCLUSIONES

En lo que respecta a el impacto sobre el bienestar de los tele-trabajadores, en los resultados y las conclusiones de los estudios analizados, se encuentra necesario realizar la medición de instrumentos en la técnica de recolección de información por medio de la encuesta tipo Likert, en este caso en toda organización es importante saber manejar los estresores psicosociales ya que estos afectan el bienestar de los trabajadores quienes son el recurso más importante de una empresa Así mismo, ofrecer asistencia psicológica de manera virtual a los docentes de la institución, puesto que, si bien es cierto que disminuyó el contacto físico, gracias al avance de la tecnología se pueden realizar sesiones virtuales por diversas plataformas que permiten la comunicación, ofreciendo apoyo y/o talleres a los colaboradores se puede seguir con la investigación estableciendo talleres virtuales, que tengan como fin ayudar a disminuir el estrés laboral.

Es importante recalcar que la población objeto de esta investigación trabaja con familias, niños de 0 a 5 años y madres gestantes, brindando atención integral a esta población vulnerable del territorio Colombiano ofreciendo orientaciones de cuidado y crianza, garantizando la no vulneración de derechos de los menores de edad y garantizando la alimentación balanceada de los beneficiarios. Todo lo anterior es de suma importancia debido a la responsabilidad que tienen los trabajadores que hacen parte de este programa ante el gobierno y la comunidad en general.

9.2 RECOMENDACIONES

En toda organización es importante saber manejar los estresores psicosociales, ya que estos afectan el bienestar de los trabajadores quienes son el recurso más importante de una empresa. Por esta razón, se recomienda a los futuros investigadores una cuidadosa selección del instrumento con el cual van a medir la(s) variable(s) estresoras, ya que es un paso fundamental que si se hace de manera poco cuidadosa puede afectar los resultados obtenidos. De igual manera es primordial la elección de la empresa, porque hay organizaciones que manejan mayor estrés, por eso es importante determinar el tipo de industria al que pertenece, el servicio que prestan y el personal que contratan además de establecer el área o departamento que se está viendo afectado. También, se recomienda no tratar de tomar una población que contenga varios departamentos, ya que son diferente las funciones y los requerimientos físicos, intelectuales y psicológicos y por ende el nivel de estrés, afectaciones psico sociales y la satisfacción laboral cambian.

Por otra parte, se recomienda realizar actividades con los trabajadores como por ejemplo, la técnica de la tortuga con el fin de enseñar el manejo del tiempo a los trabajadores y espacios de escucha con los funcionarios del ICBF para que estos tengan conocimiento acerca de la percepción que tienen los trabajadores acerca de la carga laboral, sus niveles de estrés y los sentimientos que ha generado en ellos el COVID – 19.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chrousos y Gold. (1992). Conceptos de estrés y la tensión del sistema Trastornos. *Diario American Medical Asociation* (267, 9):, 244-1252.
- Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19. (2020). *Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19*.
- Peiró y Soler. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea*. Bogotá, Colombia.
- Wu K. (2005). Estrés postraumático después del SARS. *Emerg Infectar Dis.* 11 (8):, 1297-300.
- (Ramirez . (2016).
- Angrosino. (2012). *Etnografía y observación participante en investigacion cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Aniei, M, Stoica, y Samsonescu. (2020). Particularidades de los rasgos de personalidad y estrés percibido en el lugar de trabajo. *Para los jóvenes trabajadores en Rumania* 84, 1010-1014.
- Ansoleaga. (2018). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. . *Rev Med Chile*, 143(1), 47-55.
- Arias. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Avila. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Conciencia Vol. 2*, 54-69.
- Bernardina. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto. *Papeles del psicólogo N° 83.* , 54-72.
- Bernardino. (2013).
- Bernardino. (2013). *nvestigación y el Desarrollo Docente*:. Obtenido de https://redib.org/Record/oai_articulo1368022-an%C3%A1lisis-comparativo-

denormativas-de-teletrabajo-en-am%C3%A9rica-latina--comparison-telework-policy-latinamerica

Brooks et al. (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirlo. *Revisión rápida de la evidencia*, 912-920.

Castro, R. y. (2020). *Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia - Villavicencio*. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia.

Cohen, Kamarck y Mermelstein . (1983).

Dhama et al. (2020). *Población geriátrica durante la pandemia de COVID-19: problemas, consideraciones, exigencias y Más allá de frente a la Salud Pública*. Wuhan, China: PMCID central.

Dias. (2008).

Dias. (2008). *Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (tic): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral*. Colombia: Acta Colombiana de Psicología.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2005).

Fernando, R. (2018).

González. (2010).

González. (2010). *La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Gonzalez. (2017). *Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas*.

Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17034/GonzalezArizaJavierA>

González y Landero. (2007). Estructura factorial de la Escala de Estrés Percibido (PSS) en una muestra de México. *Span J Psychol* 10, 199-206.

- Gonzalez y Landero. (2011). *Diferencias en Estrés Percibido, Salud Mental y Física de acuerdo al Tipo de Relación Humano-Perro*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- González y Landero. (2013). Escala de estrés percibido (PSS): datos normativos y estructura factorial para una muestra a gran escala en México. *Span J Psychol*, 16-30.
- Guler & Kuzu. (2009). La calidad de vida relacionada con la salud de los profesionales sanitarios que trabajan en los centros de atención primaria de salud y su correlación con factores sociodemográficos seleccionados en Sivas, una ciudad de Anatolia central. *Investigación científica y ensayos, Vol. 4*, 1547-52.
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill 6 Ed.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. Ed. 5.
- Hernández, Fernández, Baptista. (2010).
- Huremovic. (2019). *Psiquiatría de las pandemias: una respuesta de salud mental al brote de infección*. España: Psicología y mente.
- ICBF. (2020). *Modalidad familiar para la Atención a la Primera Infancia*. Obtenido de <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/primera-infancia/modalidades-de-atencion/modalidad-familiar>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). *Teletrabajo: criterios para su implantación*. Obtenido de Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=>
- Jimenez y Moreno. (2013). *Riesgos Psicosociales en el teletabajo*. Medellín: UNIVERSIDAD EAFIT.
- Labrador. (1993). *Manual de técnicas de modificación de Conducta*. Madrid: Pirámide.

- Lazarus & Folkman. (1984). *Estrés, afrontamiento y adaptación*. Nueva York: Springer.
- Leka, Griffiths & Cox. (2004).
- Likert. (1932). Diseño de formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *REDIE vol.20 no.1*, 23-54.
- Madariaga y Antón. (2008). Aspectos estadísticos del cuestionario de calidad de vida relacionada con salud Short Form-36 (SF-36). *Estadística Española*, 50, 147-92.
- Manassero et al. (2003). *El estilo de vida Miller-Smith Inventario de evaluación*. Boston Medical Center, *Manual sobre el estrés*. Booklin : MA: Biobehavioral Associates.
- Martínez. (2011).
- McEwen. (2000). La neurobiología del estrés: de la serendipia a la clínica. *Investigación del Cerebro (886.1-2)*, 172-189.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Resolucion 385 de 2020. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus*. Colombia.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). *Corporación Colombia Digital, Centro Nacional de Consultoría*. Obtenido de Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas::
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75985.html>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2020).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2020). *Convenios Internacionales Ratificados por Colombia*. Obtenido de Obtenido de www.mintrabajo.gov.co:
<https://www.mintrabajo.gov.co/elministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>
- Montoya, Walteros, Frascarelli & Izquierdo. (2009). *valuación de las alteraciones cognitivas y la calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores/as con alto nivel de estrés laboral entre el sector hostelería en las Islas Baleares*. Obtenido de

Memoria final del proyecto de investigación:

www.fphib.es/resources/informe_proy_turismo_v2.pdf

- Moreno. (2011). *Factores y riesgo laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Colombia: Medicina y seguridad del trabajo.
- Moreno y Baéz. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Muntané. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Chile: Centro de investigación. Ministerio de Sanidad y consumo.
- Murcia & Jaramillo. (2001). La complementariedad como estructuración de diseños de investigación cualitativa. *Cinta de Moebio*, 12, 31-43.
- Naranjo. (2009). *Revisión teórica sobre estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- OMS. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Colombia: Organización mundial de la salud.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Obtenido de Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19:: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020 para América Latina y el Caribe*. Obtenido de Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19*. U.S.A: OMS.
- Ortega y López. (2004).
- Ortiz. (2018). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot*. Cundinamarca: Salud Mental Comunitaria.

- Ortiz. (2019). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot*. Cundinamarca: Salud Mental Comunitaria.
- Pérez y Peña. (2018). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*.
- Quintero et al. (2020). Consecuencias de la pandemia COVID-19 en salud mental asociadas al aislamiento social. *Rev. Cielo*, 1-21.
- Ramírez. (2016). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*.
Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18824/19044>
- Ramírez, Fontecha y Escobar. (2020). Efectos del aislamiento social en el sueño durante la pandemia covid-19. *Artículo de Reflexión, Scielo.*, 57-63.
- Ramos, Ramos y Tejera. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista interamericana de Psicología*, 45-56.
- Recalte, Vizcarra y Macazaga. (2014). La observación como estrategia de investigación para construir contextos de aprendizaje. *Educación XXI*, 17 (1), 201-220.
- Remor. (2006).
- Rentería, A. y. (2009). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Colombia: Universidad Santo Tomas.
- Rodríguez y Quiñones. (2012). *El teletrabajo. Derecho PUCP*. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5336/533656156011>
- Rodríguez y Quiñonez. (2020). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout). Diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Colombia: Medicina y seguridad del trabajo.
- Rodríguez y Rivas. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout) diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Medicina y seguridad del trabajo.

- Rolón. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? . *Dictamen Libre* , Universidad Libre, 14.
- Romero. (2009). *Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de Ciencias de la Salud*. España: Universidad de Oviedo.
- Romero, Brustad y García. (2007). *Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*. Obtenido de *Enfermería Actual en Costa Rica*: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44846315001>
- Roselli. (2020). *Covid-19 en Colombia: los primeros 90 días*. Obtenido de *Acta Neurológica Colombiana*. : Recuperado de <https://doi.org/10.22379/24224022287>
- Rubiano y Garcia. (2020). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá*. Bogotá : Universidad Católica.
- Scholten. (2020). Abordaje psicológico del covid-19: una revisión narrativa de la experiencia latinoamericana. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 287-296.
- Schumaker & Naughton. (1995). La evaluación internacional de la calidad de vida relacionada con la salud: una perspectiva teórica. *Comunicaciones rápidas de Oxford Ltd*, 3-10.
- Solis, Schon, Parra y Radon. (2017). *Teletrabajo y pandemia en las bibliotecas del rosario*. España: UNR.
- Straub. (2012). *Salud psicológica. Un enfoque biopsicosocial*. Nueva York: Worth Publishers.
- Tacca y Tacca. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en profesores universitarios*. España: Propósitos y representaciones.
- Trabajo, O. I. (2020).

Unda y Urrego. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial que inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del área de ciencias de la salud de la UCC Campus Villavicencio durante Pandemia Covid 19*. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia.

Usma. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.