

**IDENTIFICAR EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL POR EL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA DURANTE LA
CONTINGENCIA POR COVID 19**



IBEROAMERICANA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

**LOREN MILENA RAMIREZ RODRIGUEZ
ANJHY PAOLA SANDOVAL RIVERA
RAMÓN ALEJANDRO SOSA ECHEVERRIA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C
MARZO DE 2021**

**IDENTIFICAR EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL POR EL TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA DURANTE LA
CONTINGENCIA POR COVID 19**



**LOREN MILENA RAMIREZ RODRIGUEZ
ANJHY PAOLA SANDOVAL RIVERA
RAMÓN ALEJANDRO SOSA ECHEVERRIA**

**DOCENTE ASESOR
LIDA RODRIGUEZ GONZALEZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C
MARZO DE 2021**

TABLA DE CONTENIDO E INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO	7
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	10
1.2.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.2 JUSTIFICACIÓN	11
CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
MARCO CONCEPTUAL	17
CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO	20
3.1 TIPO DE ESTUDIO	20
3.2 POBLACIÓN PARTICIPANTE.....	20
3.3 PROCEDIMIENTO	21
3.4 TÉCNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	22
3.5 TÉCNICA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	23
3.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS	24
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	26
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS	31

TABLAS.....	8
TABLA 1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES ESTRESANTES.....	8
DIAGRAMA.....	<u>21</u>
DIAGRAMA 1. CRONOGRAMA ELABORACIÓN DEL PROCESOS DE INVESTIGACIÓN (DIAGRAMA DE GANTT).....	21

<u>ANEXOS</u>	39
<u>ANEXO CONSENTIMIENTO INFORMADO</u>	39
<u>ANEXO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA</u>	39
<u>ANEXO CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO VERSIÓN CORTA PARA EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES (ADAPTACIÓN DE CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPEN HAGUE, COPSOQ.</u>	45
<u>ANEXO TEST DE ESTRÉS LABORAL</u>	54

Introducción

En la actual modalidad del teletrabajo dada por la contingencia a nivel internacional y las pocas experiencias de investigaciones previas que permitan reconocer los adecuados manejos de este proceso y sus diversas modalidades sobre el tema en Colombia, nos permiten identificar que las estrategias implementadas del gobierno colombiano por promover prácticas que regulen y fortalezcan esta estrategia de trabajo y teniendo en cuenta la importancia que ha cobrado en ámbitos de riesgo psicosocial debido al alto número de trabajadores que presentan síntomas de estrés, así como lo manifiesta se considera que el estrés en el trabajo, según el decreto 2566 de 2009, está considerado en la tabla de enfermedades profesionales en Colombia como un causante de patologías físicas y mentales, al preguntarle sobre cuáles fueron las razones para la expedición de la resolución 002646 del 2008, manifestando que esta se expide por el alto número de trabajadores con estrés; surgió entonces la necesidad de investigar y acercarse a la comprensión del estado actual del teletrabajo en relación con el factor de riesgo psicosocial en las empresas del sector educativo quienes continuaron su laboral sin medidas de preparación y sin algún acercamiento anterior al panorama virtual al que se tenían que enfrentar, asumiendo y continuando los múltiples roles del hogar y el trabajo.

Este panorama ha despertado el interés gubernamental y de la comunidad empresarial y laboral como las ARL por explorar nuevas formas de direccionar los procesos dentro de las empresas, que les permitan estar a la vanguardia y aseguren la calidad de función física y psicológica de cada uno de los miembros de su organización; pero quizás de forma subjetiva a la fecha.

Señalar desarrollos investigativos previos dentro y fuera de la Iberoamericana que soporta la propuesta a fin de evitar la deserción laboral y lograr un impacto del reconocimiento temprano y oportuno de las condiciones labores que pueden ser objeto de promoción y prevención en la Institución Universitaria.

Si bien no existen investigaciones que enmarquen el papel del teletrabajo como modalidad de trabajo existente en un alto grado en las organizaciones, ni bibliografía suficiente, las investigadoras se atreven a afirmar que el rol que cumple un líder en una modalidad presencial es igual al rol que debe cumplir en la modalidad del teletrabajo,

alcanzando a unificar los factores de riesgo que atienden a la mayor línea que interesa en aspectos psicosociales y que nos permiten articular este tema que se encuentra vigente y reciente en nuestra actualidad, es por ello que desde la base es una determinante actual que permitan el logro de los objetivos de nuestra investigación.

Las investigaciones realizadas sobre el estrés y el riesgo psicosocial en torno a los tipos causales del estrés laboral combinan diversas áreas en torno a este tema de investigación, con la intención de definir los riesgos psicosociales de una forma que permita acumular un máximo de trabajos de diversas disciplinas científicas, Gollac(2011) propone la siguiente definición “Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.”

Finalmente, el presente documento estructurado como informe de investigación presenta el problema de investigación, su justificación y objetivos como punto de partida, luego sus referentes teóricos, su metodología, para finalmente de manera amplia dar a conocer los hallazgos o resultados, la discusión con otras investigaciones, conclusiones o consideraciones finales y las limitaciones del estudio.

Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de investigación

El estrés laboral es una problemática que va en aumento tanto a nivel nacional como internacional, es por ello que esta investigación va orientada a identificar si existe estrés laboral en los docentes de la CUI debido al cambio en su forma de trabajar la cual paso de ser presencial a modo virtual debido a la pandemia que fue declarada por la OMS en año (2020). Con esta investigación se busca identificar las diferentes áreas individuales (problemas familiares, doble presencia, capacitación del personal en áreas de las TIC) y colectivas como (recarga laboral, entornos de trabajo, virtualidad del trabajo, falta de liderazgo etc.) que puede generar estrés y afectar o no la calidad de vida de los empleados. Estos se pueden clasificar en funcionales o beneficiosos para las

partes y disfuncionales o perjudiciales para ambas (Muchinsky, 1994). En este último grupo se encuentra el estrés.

El estrés laboral es un problema socio-productivo que afecta a las personas de una manera física, mental y emocional generando unos efectos negativos los cuales afectan al sistema nervioso central, el cual es el que controla órganos internos del cuerpo, y a también afectando de manera negativa a las empresas dejando pérdidas económicas considerables, ya que el estrés laboral es un factor que provoca ausentismo laboral, aumento de los accidentes de trabajo, agotamiento en las personas (síndrome de burnout) cambio constante del personal por baja eficiencia en sus tareas.

El cambio de forma de trabajo (modo presencial- modo teletrabajo) puede ser un factor detonador del estrés, ya que si las personas no tienen la capacidad mental y capacitación adecuada en el uso de las TIC esto va a generar ansiedad por temor a perder su trabajo y ocasionar altos niveles de estrés.

La tabla 1 propone una matriz de clasificación de los principales factores estresantes identificados y propuestos por Robbins (1999), Ivancevich y Matteson (1979) y Cooper (1983), según se trate de factores ambientales, organizacionales, del individuo, familiares o del contexto de trabajo.

RIESGO PSICOSOCIAL EN TELETRABAJO

Tabla 1. matriz de clasificación de los principales factores estresantes identificados y propuestos por Robbins (1999), Ivancevich y Matteson (1979) y Cooper (1983).

<i>Categoría</i>	<i>Subcategoría</i>	<i>Robbins y Matesson</i>	<i>Ivancevich</i>	<i>Cooper</i>
<i>factores ambientales</i>	<i>economía</i>	<i>incertidumbre económica</i>		
	<i>política</i>	<i>incertidumbre política</i>		<i>discusiones políticas</i>
	<i>tecnología</i>	<i>incertidumbre tecnológica</i>	<i>tecnología</i>	
<i>facturas organizacionales</i>	<i>estructura organizacional</i>	<i>estructura organizacional</i>	<i>diseño la organización</i>	<i>estructura rígida e impersonal</i>
	<i>liderazgo</i>	<i>liderazgo organizacional</i>	<i>estilo de dirección</i>	
	<i>tareas</i>	<i>demandas de la tarea</i>	<i>características de Trabajo</i>	<i>mal sistema del trabajo</i>
	<i>cantidad de trabajo</i>		<i>sobrecarga de trabajo</i>	<i>sobrecarga cuantitativa</i>
	<i>calidad del trabajo</i>			<i>Sobrecarga cualitativa de tra.</i>
	<i>roles</i>		<i>conflicto de roles</i>	
	<i>roles</i>		<i>ambigüedad de roles</i>	<i>ambigüedad del rol</i>
	<i>roles</i>	<i>demandas del rol</i>	<i>diseño laboral</i>	
	<i>ciclo de vida organizacional</i>	<i>etapa de vida de la organización</i>		
	<i>clima</i>		<i>clima organizacional</i>	<i>histeria en la cadena</i>
	<i>control</i>		<i>sistemas de control</i>	<i>supervisión inadecuada</i>
	<i>interacción social</i>	<i>demandas interpersonal</i>		<i>no participar en decisiones</i>
	<i>conflicto intergrupar</i>		<i>conflictos intergrupar</i>	<i>rivalidades políticas, celos</i>
<i>cohesión</i>		<i>falta de cohesión</i>	<i>falta de apoyo social</i>	
<i>estatus</i>		<i>incongruencia estatus</i>		
<i>insatisfacción</i>		<i>insatisfacción grupal</i>	<i>falta de atención trabajador</i>	
<i>factores familiares</i>	<i>responsabilidad familia</i>	<i>problemas familiares</i>	<i>relaciones familiares</i>	<i>repercusiones del trabajo</i>
	<i>familia</i>			<i>falta de apoyo de conyugue</i>
	<i>familia</i>			<i>peleas domesticas</i>
	<i>familia</i>	<i>problemas económicos</i>	<i>problemas económicos</i>	<i>doble carrera</i>
<i>factores individuales</i>	<i>personalidad</i>	<i>personalidad</i>		
	<i>discriminación</i>		<i>aspectos raciales</i>	
	<i>discriminación</i>		<i>clase socioeconómica</i>	
	<i>residencia</i>		<i>residencia</i>	
	<i>residencia</i>		<i>residencia</i>	
	<i>genero</i>			<i>sexismo</i>
	<i>sexo</i>			<i>hostigamiento sexual</i>
	<i>intereses personales</i>		<i>discrepancia carreras</i>	<i>ambiciones los frustradas</i>
	<i>progreso profesional</i>			<i>avance demasiado lento</i>
	<i>progreso profesional</i>			<i>avance demasiado rápido</i>
	<i>seguridad</i>			<i>seguridad en el empleo</i>
<i>condiciones de trabajo</i>	<i>peligro</i>			<i>peligro físico</i>
	<i>turnos</i>			<i>trabajo por turnos</i>
	<i>decisiones</i>			<i>decisiones comunes</i>
	<i>ambiente físico</i>		<i>iluminación</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>ruido</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>temperatura</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>vibración</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>higiene</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>toxicidad</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>condiciones del clima</i>	
	<i>ambiente físico</i>		<i>espacio físico</i>	

Tabla 1. matriz de clasificación de los principales factores estresantes identificados y propuestos por Robbins (1999), Ivancevich y Matteson (1979) y Cooper (1983).

Planteamiento del Problema

De no brindar ayuda en caso de presentarse altos niveles de estrés en los docentes de la CUI se pueden desencadenar una serie de problemas psicosociales que afectarían directamente el proceso administrativo, educativo y social de la CUI por lo tanto se debe tener en cuenta en análisis de resultados de la investigación y generar las herramientas o estrategia necesarias para hacer una intervención adecuado en técnicas de afrontamiento del estrés en personal administrativo y educativo. El entrenamiento adecuado en temas como uso apropiado de las TIC, adaptación al nuevo modo de trabajo y potenciar las capacidades de resiliencia en cada uno de los educadores de esta institución, teniendo en cuenta que el estrés puede ocasionar problemas físicos y psicológicos en los trabajadores que son parte fundamental en los procesos de la CUI.

Formulación del problema.

¿Es el teletrabajo un factor determinante en los altos índices de estrés laboral en los docentes de la Corporación Universitaria Iberoamericana como medida tomada a causa del Covid 19?

Sistematización del Problema

¿Puede el teletrabajo ocasionar altos niveles de estrés del talento humano?

¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño del talento humano en los Tele trabajadores?

¿Cómo mejoraría la eficiencia en los trabajadores si se aplicara un taller de técnicas de relajación?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Identificar la existencia de riesgo psicosocial como estrés laboral a causa del teletrabajo debido al aislamiento por Covid 19, en los docentes de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

1.2.1.1 Objetivos específicos

Determinar los factores de estrés laboral en los docentes de la corporación Iberoamericana asociados al teletrabajo ocasionado por el aislamiento por Covid 19.

Identificar las causas derivadas del teletrabajo que generan estrés laboral en los docentes de CUI debido al aislamiento por Covid 19.

Evaluar en los docentes de la CUI en modalidad teletrabajo la existencia de riesgo psicosocial.

Desarrollar estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral, generadas por aislamiento preventivo.

1.2 Justificación

Vale la pena recordar que en las últimas décadas los riesgos psicosociales y sus consecuencias, han tomado gran importancia por las bajas laborales que ellos mismos han venido incrementando, también es importante precisar que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores; y que los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2009; Cabello et al., 2005).

El estrés ha despertado el interés de investigadores del área de la salud, por su consideración como la “enfermedad del siglo veinte” (Aniței, Stoica y Samsonescu, 2013, p. 1011), 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 cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc. La relación establecida entre estrés y los trabajos con efectos psicosociales, remite a los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; siguiendo a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998) los factores psicosociales son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés cuando (Moreno y Báez, 2010) se constituyen en factores psicosociales de riesgo

Consideramos que este proyecto de investigación es de alto importancia para poder determinar las medidas que por la contingencia y las medidas de Bioseguridad pueden continuar en un largo tiempo, es de suma importancia reconocer los diferentes mecanismos asociados al estrés de un trabajador que desarrolla la modalidad de teletrabajo buscando brindar a las instituciones que cuentan con un gran número de trabajadores afectados por este tipo de factores los elementos necesarios para detectar e implementar acciones correctivas que garanticen un estado de seguridad y salud en sus trabajadores, ya que de esto depende la calidad de vida de cada uno de ellos y la efectividad de las actividades en su ámbito laboral.

Estos elementos facilitan entregar un estado actual y real a las organizaciones del trabajo para así poder brindar las oportunidades y los recursos necesarios, disminuir o controlar las exigencias que pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza si no se controlan a tiempo Serna en el 2006 manifiesta que este es el caso observado a menudo con la introducción de nuevas tareas, tecnologías o formas de trabajo, cuando los trabajadores no reciben la formación y entrenamiento suficientes para enfrentarse con las nuevas exigencias, lo que les supone la necesidad de un esfuerzo cognitivo excesivo.

De acuerdo con el ministerio del trabajo en Colombia la resolución 2409 de 2019 donde se adoptan una serie de instrumentos que nos permiten identificar la existencia de riesgo psicosocial en trabajadores ya sea públicos privados, con el fin de poder identificar, prevenir y controlar mitigando los efectos negativos para el personal que están expuestas a ellos.

El estrés laboral es una patología que va en aumento en los diferentes entornos laborales ocasionado pérdida de la calidad de vida en los trabajadores y también pérdidas económicas a los empleadores por ausentismo laboral, pago de incapacidades y en muchos casos ineficiencia en sus procesos productivos, por lo cual hacer esta investigación nos permitirá poder identificar la existencia de estrés laboral en los docentes de la Corporación Universitaria Iberoamericana, para que a futuro se pueda desarrollar estrategias de promoción y prevención en los puestos de trabajo de esta institución.

Cada actividad económica trae consigo una serie de riesgo entre ellos los psicosociales que actualmente desmejora la calidad de vida de los trabajadores, y de no ser tratado adecuadamente desencadena patologías más complejas como depresión, ansiedad, aislamiento social y problemas cardiacos. Por lo anterior mencionado realizar esta investigación en la CUI es de gran importancia ya que debido a la pandemia covid 19 la corporación implemento la modalidad de teletrabajo la cual hace un cambio en el estilo de trabajo de sus colaboradores y puede afectar de modo negativo la salud mental de sus trabajadores, ocasionando una respuesta descendente

ante la productividad y generando retraso en las actividades de los docentes que se encuentran laborando con dificultad o están incapacitados derivado de un riesgo psicosocial llamado estrés, por lo tanto se debe considerar de manera importante todo lo que se ha estructurado en nuestra investigación ya que de esta depende descartar un problema a nivel general que se oculta o muchos no lo observan que generan graves problemas a futuro, pero con un buen manejo profesional e institucional a tiempo tendrá un cambio óptimo y un aumento favorable en la productividad y la mejora de cada una de las metas y actividades propuestas en un tiempo estimado. El entorno de la seguridad y salud en el trabajo se basa en calificar, prevenir y promover la salud de los trabajadores siendo así, se propone realizar evoluciones en los conceptos teóricos de diferentes autores para varias investigaciones y que nuestro proyecto de investigación sea de gran importancia para otras investigaciones como referencia teórica.

Este trabajo de investigación se enfoca en la identificación de estrés laboral en educadores de la CUI en modo teletrabajo, donde se quiere dar a conocer la identificación de riesgo laboral por medio de instrumentos aplicados en las diferentes personas encuestadas y determinar el nivel de riesgo laboral debido al teletrabajo, este tipo de instrumento se aplicó porque es una propuesta indicada para obtener datos y realizar un adecuado análisis para la identificación del riesgo laboral, pero así es recomendable realizar en otros estudios de investigación la aplicación de otros instrumentos para obtener un mejor resultado y un análisis más profundo.

Este tipo de investigación se realizó con la finalidad de identificar, analizar y comprender como el teletrabajo debido al aislamiento, afectaba directamente la salud de los trabajadores y genera estrés. Por tal razón esta investigación amplía nuestros conocimientos tanto en nuestra formación profesional como personal, derivando prácticas aplicables y realizar intervenciones específicas en cada uno de los trabajadores, que se vean afectados por un factor de riesgo u otro factor que genere alteración de la salud de los mismos y perturbe directamente su calidad de vida junto con su entorno laboral generando así disminución de su productividad.

Capítulo 2. Marco de Referencia

Como sustento teórico de esta investigación se han planteado las siguientes categorías: Teletrabajo, Riesgo psicosocial, estrés laboral, condiciones de trabajo por contingencia asociada al COVID -19

Marco teórico

El concepto de riesgo psicosocial nos permite delimitar y tener claros los diferentes ámbitos que puede llevar a generar alteraciones de tipo psicológico, fisiológico, ambiental, laboral y de relacionamiento, que para las investigadoras cobran importancia al momento de hacer el análisis sobre la relación existente entre el factor de riesgo psicosocial y el teletrabajo. Por esto las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales o con los entornos actuales con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (Mansilla, 2012).

En Colombia se ha evidenciado durante muchos años la necesidad de impartir el control dentro de la seguridad y salud laboral causales de condiciones de riesgo en los diferentes factores que se pueden presentar en las organizaciones, es a partir del año 2008 con la resolución 2646 del Ministerio de Protección publicada en la que “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”. A partir de esta resolución el factor de riesgo psicosocial se incluye como elemento esencial de la actividad preventiva para disminuir los riesgos laborales llevándolo a ser un tema de mayor interés y convirtiéndolo en un reto en términos de prevención y promoción tanto para las Administradoras de Riesgos Laborales, como para las empresas y los empleados, es por ello por lo que podemos ver investigaciones a nivel nacional e internacional que has sido pioneras en este tema de investigación.

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, quienes muestran diversidad haciendo que sea necesario considerar los matices del teletrabajo, ya que según sea la modalidad con que es implementado distintos serán los efectos sobre la salud del trabajador.

La interacción del trabajador y su medio ambiente, su satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, sus capacidades, necesidades, cultura y satisfacción personal fuera del trabajo, lo que, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1997).

El teletrabajo en Colombia ha sido definido según el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral que consiste en la prestación de servicios que utiliza las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICS) como soporte para el contacto entre el trabajador y la empresa, esto quiere decir que no se requiere la presencia física del trabajador en un sitio de trabajo (Martínez, Cote, Dueñas & Camacho, 2017). Acorde con lo anterior, en la actualización de la Ley 1221 de 2008, el decreto 884 de 2012 estipula que esta alternativa de trabajo es una forma de organización laboral que se lleva a cabo en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que se basa en el desempeño de actividades que posteriormente son remuneradas, utilizando como soporte las diferentes TICS para el contacto entre el trabajador y empleador sin ser un requisito la presencia del trabajador en un sitio específico de trabajo, en otras palabras, es un trabajo que se realiza a distancia, puede ser desde el hogar u oficinas remotas durante la mayor parte de la semana laboral.

De acuerdo con el Ministerio de las Tecnologías, Ministerio del Trabajo y Corporación Colombia Digital (2016), algunas de las características más importantes del teletrabajo se basan en que los teletrabajadores deben contar con las mismas condiciones laborales y derechos que los demás, la empresa debe suministrar las herramientas necesarias al teletrabajador, no les es aplicable las disposiciones sobre jornada máxima legal, horas extra y trabajo diurno, el lugar destinado al teletrabajo debe ser verificado por el empleador, y por último resaltan que se les debe incluir en el programa de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a los riesgos psicosociales propios del teletrabajo, Méndez (2017), afirma que los riesgos psicosociales en el teletrabajo pueden incrementar especialmente si se realiza con desconexión tecnológica de la empresa produciendo aislamiento. Además, el teletrabajo puede generar problemas como la falta de adaptación a la nueva forma de trabajo. De igual forma Gil (2012), establece que son aquellos factores de tipo psicológico que se generan en el ambiente laboral los cuales están expuestos los teletrabajadores y que tienen una incidencia en todas las esferas en donde se desenvuelven los sujetos, pueden ser riesgos psicosociales en el teletrabajo; alterando en gran medida las condiciones relacionadas con el equilibrio trabajo-Familia y que en ocasiones él puede ser la consecuente en definir que el teletrabajo genera un exceso o un significado relacionado a la multitarea, implicando horarios de trabajo extensos que, combinado con el trabajo en casa, produce una insatisfacción tanto para el teletrabajador como para su familia (Salazar, 2016). Martínez, et al. (2017), afirman que el incremento de conflicto trabajo-familia puede ser un riesgo psicosocial en el teletrabajo y que es un desafío que se puede superar mediante el establecimiento de capacitaciones y buenas prácticas laborales. En este sentido, Giovanis (2018) realizó un estudio en Estados Unidos, en el que pudo concluir que las mujeres que tienen esposos teletrabajadores perciben que hay una división de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, además, se concluyó que las mujeres son más felices cuando ellas o sus esposos son teletrabajadores.

Marco conceptual

Según la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo lograr la promoción y mantenimiento de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, previendo los daños que puedan ser ocasionados (OIT y OMS, 1984). Además, Cataño y Gómez (2014) afirman que el sistema de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra dirigido a la conservación de salud, bienestar y equilibrio de la vida tanto personal como laboral de las personas que pertenecen a una organización, ya sea de manera presencial o a distancia. Respecto a las áreas de las cuales se encarga la seguridad y salud en el trabajo, Cortés (2018) hace

referencia a: higiene del trabajo, seguridad en el proyecto y mapas de riesgos, ergonomía y psicología aplicada a la prevención (incluye factores psicosociales).

El Ministerio de la Protección Social (2008) a través de la Resolución 2646 establece los siguientes criterios para la evaluación de estos factores: a) Condiciones de salud a nivel general. b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común. Respecto a los criterios de intervención El Ministerio de la Protección Social (2008) a través de la Resolución 2646 hace referencia:

Toda intervención implica compromiso de la dirección de la empresa y los trabajadores, la intervención se establecerá con la participación de los directamente afectados. Para priorizar la intervención, se debe tener en cuenta: -Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa. -Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones.

Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y bienestar. En los métodos de intervención debe primar el enfoque interdisciplinario. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral, las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional y a los de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

Méndez (2017) afirma que los riesgos físicos son detectables más fácilmente ya que pueden derivarse del espacio físico en el cual se lleva a cabo el trabajo y de sus equipos de trabajo (escritorios, sillas, etc.), lo cual es entendido como entorno de trabajo y debe caracterizarse por tener espacio suficiente para que sea posible realizar cambios de postura y movimientos ordinarios del trabajador, además, debe contar con iluminación suficiente para garantizar un nivel adecuado de claridad evitando problemas oculares.

Además, la OIT y OMS (1984), establecen que existen factores que pueden ser elementos positivos para el bienestar de los trabajadores, también llamados factores protectores o pueden ser elementos negativos, también llamados factores de riesgo. De igual forma Méndez (2017) establece que no basta con tener políticas que permitan el teletrabajo. Las organizaciones que usan el teletrabajo con éxito también hacen un esfuerzo continuo y explícito para crear una cultura donde esta forma de trabajar es valorada y donde los empleados que trabajan de forma remota no se ven comprometidos o se consideran menos comprometidos con la organización. Se puede promover esta cultura compartiendo historias de éxito, creando un proceso mediante el cual los empleados puedan tener acceso a un proceso de resolución de problemas para abordar las dificultades cuando se consideran menos valorados simplemente por el teletrabajo, se encontró que es fundamental construir alianzas en las cuales la persona cuente con el apoyo necesario tanto a bienestar físico y psicológico.

Estrés laboral: Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

Factor riesgo psicosocial: Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Estrés: El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud.

Teletrabajo: Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la

nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de estudio

La investigación se llevó a cabo con un estudio de tipo correlacional no experimental, que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). “Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández, et al (2003) p. 121).

Para la investigación llevada a cabo se determinó a partir de las encuestas la correlación entre el teletrabajo como actor principal de diversas variables creadas en la hipótesis de los factores asociados al fenómeno de trabajo en casa por la contingencia presentada en el inicio del año 2020 y que según las medidas adoptadas por diferentes empresas llevo a iniciar un trabajo inmediato en casa, las variables de estrés laboral y riesgo psicosocial como argumento para unificar criterios realizados a través de cuestionarios que nos llevaron a una resultante de análisis de la información midiendo de manera cuantitativa el resultado de dichas variables para nuestro informe final de investigación.

3.2 Población participante

Se realizó recolección de datos a través de una muestra conformada por 20 sujetos adultos Docentes de la corporación Universitaria Iberoamericana, Facultad de Ciencias de la Salud Sede Principal Bogotá (Chapinero) – Colombia; de los participantes 15 pertenecen al género femenino y 5 al género masculino, con profesiones del área de la Salud entre Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos y 1 odontólogo, con una vinculación directa con la Corporación Universitaria Iberoamericana con contrataciones a Termino Fijo, Termino Indefinido y Docentes adscritos.

Los Criterios de inclusión: haber tenido contrato laboral activo en el periodo 2020-1 (marzo a Julio) con trabajo en modalidad Teletrabajo con vinculación de tiempo

más de 61= Estrés grave. Puntuación igual o superior a 25 indica presencia de estrés laboral. Puntuaciones altas indican mayor respuesta psicósomática, que se corresponde a mayor nivel de estrés.

En total en esta investigación cualitativa se realizaron veinte entrevistas semiestructuradas, las entrevistas tuvieron una duración promedio 30 – 40 minutos.

Posterior se realizó un análisis de las transcripciones para determinar los aspectos en los que coinciden y difieren los participantes con base en la percepción que frente a riesgo psicosocial a partir de las respuestas que relacionen la carga laboral y las diferentes condiciones presentadas durante el teletrabajo en la matriz de resultados de cada uno los análisis de resultados ya adjuntos para el análisis de los mismos del cuestionario (Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, Versión corta del CoPsoQ) y el test de estrés laboral (adaptación de cuestionario problemas psicósomáticos de hock 1988).

3.5 Técnica para el análisis de la información

Se obtuvieron datos estructurados y no estructurados, que fueron categorizados para el análisis pertinente (análisis categorial), con el fin de dar una estructura a la investigación y la recolección de datos; fue un análisis sistemático, que estudió cada dato en sí mismo y en relación con los demás, con un método inductivo.

Primer momento: solicitud de aval a la CUI corporación Universitaria Iberoamericana para la realización de la investigación, lectura, diligenciamiento y firma del consentimiento informado por parte de los participantes para el cumplimiento de los principios éticos.

Segundo momento: ejecución de la entrevista y encuestas respecto a la percepción de los sujetos acerca estrés laboral asociado a su trabajo en modalidad teletrabajo por el confinamiento asociado a la pandemia, recolección de datos básicos demográficos y laborales.

Tercer momento: transcripción de la información obtenida por parte de los participantes través de las entrevistas, categorización y subcategorización de las respuestas.

Cuarto momento: Por medio de los resultados de los cuestionarios, análisis de resultados discusiones y conclusiones.

3.6 Consideraciones Éticas

La presente investigación bajo los dos códigos más relevantes sobre ética en investigación con seres humanos, donde resaltan una serie de condiciones para poder realizarla de manera eficaz y segura la recolección de la información, siguiendo todos los direccionamientos para beneficio tanto de las personas involucradas en la investigación, como para seguridad de los investigadores.

Según la resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y teniendo en cuenta el artículo 11, el presente estudio se clasifica como una investigación sin riesgo, donde no se realizará ningún tipo de intervención o contacto físico de información corporal de ninguna índole.

Teniendo en cuenta el Código de Núremberg (1947), el Informe de Belmont (1978) y la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (2005) se llevará a cabo la investigación bajo las siguientes premisas:

Las personas entrevistadas serán personas con capacidad total de ejercer la libertad de decidir si desean participar de manera voluntaria, haciendo uso de todas sus facultades y aceptando de manera individual la aplicación de las encuestas y entrevistas que se utilizarán como herramienta de investigación.

Al ser una investigación de tipo correlacional no experimental, sin uso o aplicación de técnicas de intervención; la cual tiene como único uso la búsqueda de información con el fin de obtener los resultados del estudio, se informará a los entrevistados que acepten de manera voluntaria participar en el estudio, cuáles son las preguntas por formular y el objetivo del estudio. Para garantizar esto se realizará el proceso de consentimiento informado (Anexo 1).

Si en algún momento los participantes quisieran retirarse de la investigación o no están de acuerdo en responder alguna pregunta, están en toda la libertad de retirarse sin ninguna consecuencia. De igual forma serán respondidas todas las preguntas que surjan en los participantes durante la realización de la investigación.

Adicional a esto, trabajaremos de manera honesta, comprometida y responsable, garantizando que la información recolectada y los resultados obtenidos serán para beneficio de la academia y colaboración con la investigación en el campo de la fisioterapia, cumpliendo así con los criterios de integridad científica exigidos por la Declaración de Singapur (2010) y la Política de Ética de la investigación, Bioética e Integridad científica de Colciencias (Resolución 0314 de 2018), entre ellos la no fabricación ni manipulación de datos, veracidad, honestidad intelectual, veracidad; con esto, las investigadoras aseguramos que realizaremos esta investigación manejando siempre la confidencialidad del paciente, respetaremos su voluntad de ingresar o salir del proceso de investigación; manejaremos los datos de manera adecuada, respetando los criterios de la investigación y los principios de esta, siendo veraces, íntegras y reportando los datos de manera honesta, sin falsificarlos, modificarlos, ni usarlos a conveniencia del estudio o las investigadoras.

Capítulo 4. Análisis de Resultados

Para la obtención de los resultados se realizó la aplicación de los dos instrumentos propuestos en el proceso de la investigación, teniendo como participantes 20 docentes de la corporación Universitaria Iberoamericana Facultad de Ciencias de la Salud, donde se logra evidenciar resultados específicos de acuerdo a los datos obtenidos en el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo que a partir de las 6 áreas de evaluación aplicadas nos marco una incidencia de desfavorabilidad presente en proporciones mucho más alta que el nivel intermedio y el nivel favorable, lo cual indica que el personal requiere de tiempo para poder adaptarse a los cambios que trajo la pandemia a nivel regional y mundial, el cual afecta su entorno laboral trayendo consigo diferentes patologías como estrés, síndrome de burnout, ansiedad, depresión, y otros efectos psicosomáticos; Se evidencia con la aplicación del test de estrés laboral (test de estrés laboral adaptación de cuestionario problemas psicosomáticos de Hock 1988) llevando a requerir un mayor tiempo para los procesos de adaptación y una mejor organización de las tareas, su carga laboral y un recurso pertinente para ajustar su escenario laboral en casa; por otro lado el test de estrés laboral nos permitió reconocer que la mayoría de los docentes presentan estrés moderado durante la actividad laboral,

debido a la adaptación de los modelos de teletrabajo y la búsqueda independiente de adaptación a los recursos llevando así a una capacidad alta de resiliencia enfrentado los restos de la educación superior.

Por lo anterior se considera que el estrés laboral no permite establecer una relación directa para determinar la asociación entre estas dos variables como factor de riesgo psicosocial en modalidad teletrabajo por medidas de aislamiento Covid 19 en los docentes de la Corporación Universitaria Iberoamericana; es por ello que se hace pertinente realizar un mayor análisis de tipo exploratorio para establecer criterios de correlación entre factores que determinen las condiciones de estrés laboral en tiempos más precisos y con una objetividad de las muestras desde su ambiente laboral, aumentando la capacidad de articular las causas evidenciadas por temas como exigencias psicológicas dadas por falta de control en el tiempo de trabajo, la demanda de trabajo y el poco apoyo socio laboral oportuno para llevar a cabo las tareas de manera autónoma que garanticen un resultado favorable en ámbitos de adaptación y de la calidad de vida en contextos laborales y familiares.

El análisis de los resultados se hace por medio del conteo de los puntos obtenidos en cada columna según la puntuación de la tabla, esto permitió comparar la puntuación de cada uno del ítem con los intervalos de puntuación en las que se observan en las tres columnas que son: Favorable; intermedia; desfavorable, y subrayar el intervalo que incluya la puntuación indicada.

Evidenciando a lo largo del análisis la situación de exposición que se presenta en el entorno laboral (favorable, intermedio, desfavorable) aplicadas a las 6 dimensiones psicosociales que son: s (Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, Inseguridad, Apoyo social y Calidad de liderazgo, Doble presencia, y Estima).

En el primero escenario se evidencia que la exigencia de demanda laboral por medio de teletrabajo genera efectos negativos en los docentes, asociado a una falta de organización del plan de trabajo a ejecutar en esta modalidad.

Por otro lado, capacidad de adaptabilidad de los individuos permite crear diferentes modos de adaptación a los cambios actuales que depende de factores intra e interpersonales; Experimentando cambio drásticos en personas mayores afecta directamente su percepción de la seguridad de su trabajo en cual, genera incertidumbre

e impotencia con respecto “a que pasara si no soy capaz de hacer mi trabajo” el cambio de trabajar de forma presencial a modo virtual requiere de una capacitación del personal el cual debe contar con las habilidad en el mundo de las TIC para desempeñar su labor de una manera eficiente y no generar el miedo a ser despedido por no cumplir con los objetivos de la empresa.

Otra relación importante es el apoyo social en entornos laborales juega un papel fundamental a la hora de adaptarse a los cambios, los líderes deben gestionar todos los recursos necesarios para fortalecer las 15% 65% 20% Sin estrés - casi nunca Estrés medio- Algunas veces Estrés leve- pocas veces debilidades de los trabajadores que se enfrentas en cambios y situaciones que ponen peligro su salud mental o física.

Es por ello que se evidencia que las actividades domésticas se ven afectadas por el tiempo de demanda laboral en modo teletrabajo, asociado a las múltiples actividades que se deben cumplir de manera alterna en casa con una carga excesiva del rol familiar y laboral.

Favoreciendo la necesidad de formación de líderes que generen un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores y aliados en el cual todos tengan roles y responsabilidades de acuerdo a sus habilidades y competencias, es necesario la formación de líderes capaces de realizar todas las tareas dentro de sus capacidades con carácter para adaptarse a los cambios presentes y futuros

Capítulo 5. Discusión y conclusiones

Los resultados encontrados a través de la presente investigación son de gran importancia para poder relacionar que las causas de estrés laboral en teletrabajo no son directamente proporcionales a las condiciones del entorno laboral; así mismo se determina que la carga laboral, la falta de liderazgo y la doble presencia de tareas como factores que se consideraron al inicio de la investigación ratifican la necesidad de ampliar e indagar en otros factores extra laborales que puedan ser detonantes de los altos niveles de estrés; por lo anterior se puede determinar que la pandemia del COVID-19 a pesar de ser una emergencia sanitaria y social mundial que requiere una acción efectiva e inmediata presenta una baja preparación de la mayoría de las empresas, que deben contar con estrategias y recursos metodológicos de teletrabajo con una adopción de

medidas tempranas, y eficaces que reduzcan los riesgos a corto plazo para los colaboradores y los costos a largo plazo para las empresas; reduciendo el impacto económico y social que es considerado un factor de alta influencia en el sector educativo.

El énfasis en la prevención de riesgos psicosociales incorpora una nueva afirmación donde el tiempo de adaptación trascendido por el confinamiento determino que el estrés laboral puede ser modificable por este factor, teniendo en cuenta que en los resultados obtenidos durante la investigación precisaron que el Docente es capaz de ser resiliente a su modalidad de trabajo, sin embargo es indispensable que la detección temprana de condiciones de riesgo en los trabajadores por parte del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se haga de manera efectiva y oportuna antes de adoptar dichos patrones de adaptabilidad al entorno y la carga, logrando así mantener un equilibrio organizacional, “se define como las percepciones compartidas de los empleados sobre la importancia y la prioridad de la correcta articulación los riesgos psicosociales y los riesgos físicos” (Oah y Moon, 2018).

La mejora continua nos permite desarrollar estrategias preventivas en términos de estrés laboral, y así evitar el incremento de casos positivos a trastornos psicosomáticos, los cuales se pueden evitarse por medio de los programas de promoción y prevención del riesgo psicosocial, por ello es necesario buscar la mejora continua en las empresas a través de la aplicación de estudios que correlacionen los múltiples factores que se asocian de manera homogénea al estrés laboral; según se observa en la asociación del concepto de estrés con variables como satisfacción laboral e impacto multisistémico (Brattig, Schablon, Nienhaus y Peters, 2014). La apreciación del estrés no se debería estudiar solo en presencia de un posible riesgo por casos en las empresas, sino con una acción anticipatoria y orientada al bienestar de los trabajadores y reducir el impacto por enfermedad laboral en las empresas lo anterior relacionado al establecimiento de las políticas y su cumplimiento de acuerdo con el decreto 2646 de 2008 para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés. Por lo tanto, se recomienda la implementación a corto y mediano plazo de estrategias de afrontamiento y adaptación en situaciones estresantes ya sea de modo individual o colectivo en los entornos laborales.

Por otro lado para el aporte a nuestra formación en el área de la salud y seguridad en el trabajo es indispensable proveer dinámicas de control del riesgo psicosocial a parir de la posibilidad de que posteriores estudios aborden el tema relacionado a nuestra investigación empleando metodologías de recolección de la información con variables que incorporen muestras más precisas con un sesgo mínimo desde la percepción individual y que puntúan a criterios cuantitativos modificables según el investigador lo analice.

Adicional se sugieren detectar escalas con niveles de evaluación con mayor nivel de validez y confiabilidad al tema, teniendo en cuenta el uso de instrumentos objetivos y precisos que a diferencia de los seleccionados para nuestra investigación logren ampliar los resultados esperados frente a la pregunta de investigación, aunque se evidencia que la objetividad es la mejor manera en la cual se pueden obtener mejores resultados asociados al estrés laboral frente a la modalidad teletrabajo.

Conocer las condiciones ambientales, conductuales, fisiológicas y cognitivas que determinan el estrés y su afrontamiento, ayuda a prevenir los efectos nocivos y que pudieran derivar en Burnout y en programas organizacionales, cuyo objetivo final ha de ser mejorar las condiciones y el clima laboral; Incluyendo así programas para el control de estrés, programas de formación inicial y permanente del profesorado y la intervención sobre aspectos organizativos y psicopedagógicos ya que muchas de las investigaciones realizadas en estrés se llevan a cabo con la referencia de trabajos con alta tensión de Karasek, como conceptualización de estrés laboral, siendo el caso de Sakurai, Nakata, Ikeda, Otsuka y Kawahito, 2013; Gao, Newcombe, Tilse y Wilson, 2014; Jones, Hocine, Salomon, Dab y Temime, 2015. Aclarando que la tensión no solo puede ser entendida como resultado de aspectos del ambiente de trabajo, sino de los efectos conjuntos de las demandas de trabajo y de libertades en la toma de decisiones del trabajador frente a esas demandas (Karasek, 2009).

En esta investigación de tipo no experimental donde se evidencia la aplicación de instrumentos diagnósticos de estrés laboral nos permite reconocer la capacidad de adaptación de los trabajadores en situaciones de cambios no esperados, donde vemos como el ambiente laboral de acuerdo a la modalidad teletrabajo no incremento el estrés laboral en los docentes de la CUI; así mismo se logró determinar que los procesos de

adaptación a las circunstancias se presentaron de manera tal que no se observó un tiempo del estrés latente como en el marco del inicio de la pandemia; por tal motivo se deben seguir implementando la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en esta población a fin de diagnosticar como medida preventiva la posible presencia de estrés asociado a un factor laboral.

Son numerosos los estudios sobre estrés laboral y algunos de ellos han logrado aportar que el factor de riesgo de estrés acontece como una respuesta a situaciones amenazantes, sin embargo, y de acuerdo a los planteamientos dados por Selye (2014) y Karasek (2009), el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto generando hipótesis nulas frente a condición netamente de estrés por ámbito laboral.

Finalmente, El estrés laboral es un problema a nivel mundial, según las estadísticas reportadas entre los últimos 6 años por Word Meath implicando un aumento significativo del ausentismo en las empresas, generando una pérdida significativa de los ingresos para el trabajador y la empresa; esta baja productividad es un alto riesgo que se debe mitigar en los programas de promoción y prevención a fin de mantener altos estándares de calidad en los servicios ofrecidos, se sugiere continuar amplios estudios con un método deductivo que logre ampliar la efectividad de los resultados expuestos en esta investigación.

Referencias

A. Fabregat (2002) Teletrabajo Y Salud: Un Nuevo Reto Para La Psicología. Papeles del Psicólogo, nº 83, pp. 55-61. Madrid. ISSN 0214 – 7823.

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos Psicosociales en el trabajo. Universitat Psychològica publicado en enero de 2020.

Salanova M. (2007) Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. Revista Digital de prevención. Tomado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3411/b15756051.pdf?sequence=1>

Organización Internacional del Trabajo. La Prevención de las Enfermedades Profesionales, Ginebra: OIT; 2013.

Organización Internacional del Trabajo, Guía del Formador SOLVE; Integrando la promoción de la salud a las políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo 3(SST), 2a, ed, Ginebra: OIT; 2012.

Fernández M. Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos, 2008; 30(1):120-125. Citado 21 oct 2014, Tomado de: <http://www.cienciaytrabajo.cl/cyt/Paginas/Ediciones-Anteriores.aspx>

Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia 2010. 2015; 112. Tomado de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. Organización Mundial Para la Salud. Fortalecimiento organizacional de BIREME en teletrabajo de emergencia por la COVID-19. Brasilia; IPEA; 20200500. 73 p. tomado de: <http://www.covid.saude.gov.br/> López. M.

Palomar. S, García. S. Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú (2014). vol.16 no.51 Santiago dic. México.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.

Fernández, M. (2004) El Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo: Negociación Colectiva Y Teletrabajo. Dos Realidades De Dimensión Comunitaria. En Trabajo 14. U, Huelva, pp. 45-74. ISSN 1418-1136-3819.

Rodríguez, M. F. (2015). Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.). Madrid: McGraw-Hill España. Recuperado de: <https://searchproquestcom.ucatolica.basesdedatossezproxy.com/docview/2135888236/bookReader?accountid=45660>

Selye, H. (2014). La tensión en la vida (el estrés). Argentina: Compañía General Fabril Editora. Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 1187- 1198.

Karasek, R. (2009). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308. De-Souza, J.,

Costa, P. H., Souza, B., Pinheiro, B., y Poli, C. (2011). Estrés en el trabajo de enfermería en hospital de emergencia: análisis usando la Job Stress Scale 1. Rev.

Latino-Am. Enfermagem, 19(5), 1-10. Dollarda, M., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S.,

Dunn, S., & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385-404. Oshio, T.,

Tsutsumi, A., & Inoue, A. (2015). Do time-invariant confounders explain away the association between job stress and workers' mental health?: Evidence from Japanese occupational panel data. *Social Science & Medicine*, 126, 138-144.

Mario, Blanco Guzmán. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, n.12. tomado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008#1

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2020). TELETRABAJO. Recuperado de: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Medlineplus(2021). El estrés y su salud. Tomado de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Instituto vasco de seguridad y salud laboral. (2015). Factores de riesgo psicosocial. Tomado de: <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/#:~:text=Son%20aquellas%20condiciones%20que%20se,del%20trabajador%20como%20al%20desarrollo>

Función pública.(2020). El estrés laboral. Tomado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-

[laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de.capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.](#)

Cataño, S. L., & Gómez, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.

Camacho, A. & Mayorca, R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegomenos*, 20(40), 159-172. <https://search-proquestcom.ucatolica.basesdedatossezproxy.com/docview/1939282663/E82F246AADA64AF9PQ/1?accountid=45660>

Secretaria Senado, Bogotá, Colombia, (2008).; Ley 1221. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html López Araújo, B; y Osca Segovia, A. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores. *Revista de Psicología Social Aplicada* , Vol. 18 (1), 63-85.

Ministerio de las Tecnologías, Ministerio del Trabajo y Corporación Colombia Digital. (2016) El Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.ht

Ministerio de las Tecnologías, Ministerio del Trabajo y Corporación Colombia Digital. (2016) El Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.ht

Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (2002, 2010): Recomendación Internacional del Trabajo N° 194 “Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales”, (revisada por última vez en 2010), Ginebra.

Instituto Nacional De Seguridad E Higiene Del Trabajo (1996). *Psicosociología del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / INSHT.

Garcia, A.; Hacourt, B. & Bara, V. (2005) "Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses" en PISTES.

Julio César Neffa *Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo Trabajadores.*; (2015). Libro digital, PDF Archivo Digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9 1. Calidad de la Vida de Trabajo. 2. Condiciones de Trabajo. 3. Prevención de Riesgos. I. Título.

Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral RETOS. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 2, núm. 4, Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>.

Ministerio de Salud y Protección social.; (2020). Minsalud. Obtenido de Boletín de Prensa No 050 de 2020 : <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombiaconfirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>

Galán, J. (s.f.). Universidad Sergio Arboleda. <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/coronavirus-y-su-impacto-en-laeconomia-colombiana/>

Instituto Nacional de Salud. (2020).; <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/Coronavirus.aspx>

Ley No.1221/2008 del 16 de julio de (2008).; por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial.

García RE, Guevara ME, Mella L. (2007).; *Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y*

la comunicación en la República Dominicana en el año 2007. *Ciencia y sociedad*. 2008;33(3):442-461.

Pérez C, Gálvez AM. (2009).; Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital - Revista de pensamiento e investigación social*. 2009;(15):57-79.

Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). "Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors". *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-55; Goldin, C. (2014). "A grand gender convergence: Its last chapter". *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. Bertrand, M. (2018). Coase Lecture—The Glass Ceiling. *Económica*, 85(338), 205-231

G. Kaupins y K. Usui.; (2008).; «Countervailing forces affecting Japanese telework behavior», en *Journal of Business and Leadership*;, 4(2), págs. 60-67.

Solis. (2015). Teletrabajo: Condiciones que impactan de manera positiva y negativa el balance trabajo – familia. Obtenido de Universidad del Valparaíso Chile:

http://faceauv.cl/cladea2015/images/stories/track7/CLADEA_2015_submission_3.pdf

Jaramillo, P. H. (2014). El Teletrabajo: Los Beneficios De Una Forma De Organización Laboral Moderna.

<Http://Repository.Unimilitar.Edu.Co/Bitstream/10654/11993/1/EI%20Teletrabajo.Pdf> Concepto 177151 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.; Radicado No.: 20206000177151

Luisa Fernanda Barrera Diaz, Maria Camila Casas Marroquín, Adriana Yiceth Lizarralde Vargas(2019).

Manual De Prevención De Riesgos Psicosociales En Teletrabajadores.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>

Anexos

Anexo A. Consentimiento Informado

Formato de consentimiento informado para la participación

INVESTIGACION

TITULO

Identificar el estrés laboral como factor de riesgo psicosocial por el teletrabajo en los docentes de la Corporación Universitaria Iberoamericana durante la contingencia por Covid 19.

Ciudad y fecha: _____

Yo, _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a los estudiantes para realizar la encuesta correspondiente:

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán determinar el estrés como riesgo psicosocial en los docentes de la CUI por el teletrabajo en aislamiento por el COVID 19.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Autónoma de Manizales bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad demanera libre y espontánea.

Firma

Documento de identidad _____ No. _____ de _____

Anexo B. Entrevista Semiestructurada

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DOCENTES CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

Esta entrevista fue diseñada por los estudiantes en formación de la Especialización de Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, con un contenido basado en información para la recolección de información a partir de datos del encuestado; conformado por el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y el test de estrés laboral con un total de 47 preguntas.

El objetivo de esta entrevista es poder obtener información detallada del personal docente acerca de la modalidad laboral en el año 2020 por la contingencia de aislamiento asociado a COVID19 que llevo a la Institución educativa a implementar las actividades de Teletrabajo durante el periodo 2020-1 y 2020-2 de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

El origen de la información obtenida será completamente confidencial como se registró en el consentimiento informado, previamente revisado y avalado por el encuestado, y no comprometerá de ninguna manera a las personas o empresas que participan; Los resultados obtenidos a partir de la recolección de la información serán analizados y utilizados netamente en fines educativos como propósitos investigativos del proceso de Trabajo de Grado.

* Obligatorio

1. Fecha de aplicación: *

Formato: d/M/AAAA

RIESGO PSICOSOCIAL EN TELETRABAJO

2. Edad: *

3. Género: *

Masculino

Femenino

4. Nivel de Formación: *

Profesional

Especialista

Magister

Doctorado

5. Profesión: *

6. Empresa en la que trabaja: *

7. Cargo que desempeña: *

8. Antigüedad en la empresa: *

- 0-12 meses
- 1 año - 5 años
- 5 años - 10 años
- 10 años - 20 años
- Más de 20 años

9. Tipo de contrato: *

- Termino Fijo
- Termino Indefinido
- Otro:

10. Tiempo de vinculación del contrato *

- Medio tiempo (24 horas)
- Parcial (36 horas)
- Tiempo completo (48 horas)
- Docente cátedra por horas (número de horas)

11. Tiempo de experiencia laboral *

- 0-12 meses
- 1 año - 5 años
- 5 años - 10 años
- 10 años - 15 años
- 15 años o más

12. Estado civil: *

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Unión Libre
- Separado (a)

13. Número de hijos: *

14. Número de personas a cargo: *

15. ¿Trabaja en otra institución? *

- Si
- No

16. Si la respuesta anterior es SI, responda a esta pregunta: Cargo que desempeña

17. Días de trabajo laboral a la semana *

- 1 a 3 días
- 1 a 5 días
- 1 a 7 días

18. Horas de trabajo diarias: *

- Menos de 6 horas
- De 6 a 12 horas
- De 12 a 18 horas
- mas de 18 horas

19. Presenta algún tipo de condición de salud que impida realizar su actividad laboral: *

- SI
- NO

20. Presenta actualmente alguna barrera de aprendizaje: *

- Ninguna
- Visión
- Audición
- Otro: ¿cual?

21. Como aprende mejor: *

- Leyendo
- Escuchando
- Otro ¿Cual?

Anexo C. cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras. adaptación del cuestionario psicosocial de COPENHAGUE, COPSOQ.

Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, nos servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que **contestes todas las preguntas**.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados se podrá identificar ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas, sin debatirlas con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta.

La mayor parte de las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación con la empresa en la que se está haciendo la evaluación de riesgos.

<p>Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal de que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales de la intimidad de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez analizados los datos</p>

APARTADO 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 =

..... puntos

APARTADO 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

**SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS
A LAS PREGUNTAS 7 a 16 =**

..... puntos

APARTADO 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
En estos momentos, estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 A 20 = **... puntos**

APARTADO 4**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 A 30 = puntos

APARTADO 5

DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN:

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 A 34 = puntos				

APARTADO 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES TRES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = puntos

ANALIZA TU MISMO TUS RESULTADOS

- 1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna “*Tu puntuación*” de la siguiente tabla.
- 2) Compara la puntuación de cada uno de tus apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha “favorable” “intermedia” y “desfavorable”, y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición estás en el trabajo (*favorable, intermedia y desfavorable*) a las 6 dimensiones psicosociales (*Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, Inseguridad, Apoyo social y Calidad de liderazgo, Doble presencia, y Estima*).

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo		De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Inseguridad sobre el futuro		De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5	Doble presencia		De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

Anexo D. Test de estrés laboral

TEST DE ESTRÉS LABORAL

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones:
De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente

Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Resultados:
Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
Estrés medio (48)	
Estrés alto (60)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés grave (72)	Busca ayuda

*Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP)

