



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA SALUD MENTAL DE LOS COLABORADORES
DE UNA CLÍNICA.

PRESENTA:

ALEXANDER CÁCERES IBARGUEN CÓD. 1040351535
KATTY NATALIA DURÁN BARRERA CÓD. 100209882
MARÍA JIMENA ESTUPIÑÁN DIAZ CÓD. 1911023848
DIANA CAROLINA LAVERDE VELANDIA CÓD. 1811020143
ANA MARCELA MÉNDEZ HERNÁNDEZ CÓD. 100204889

SUPERVISOR:

ERIK FABIAN RICO CASTILLO

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2023

Tabla de Contenido

Resumen.	1
<i>Capítulo 1. Introducción.</i>	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.	2
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	4
Justificación.	4
<i>Capítulo 2. Marco de referencia.</i>	5
Marco conceptual.	6
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	10
<i>Capítulo 3. Metodología.</i>	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.	12
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	14
<i>Capítulo 4. Resultados.</i>	15
<i>Discusión.</i>	23
<i>Conclusiones.</i>	24
<i>Limitaciones.</i>	24
<i>Recomendaciones.</i>	25
<i>Referencias bibliográficas.</i>	27

Resumen.

El teletrabajo se ha convertido en una modalidad común en la actualidad, según MinTIC (2022), cada 4 de cada 10 entidades implementan el teletrabajo, después de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, muchas empresas no han implementado planes de intervención y apoyo psicosocial a las personas que laboran bajo esta modalidad. **Objetivo.** Conocer cuál es el impacto del teletrabajo en la salud mental de los colaboradores de una clínica. **Método.** Se empleó un tipo de estudio de enfoque cualitativo con diseño interpretativo de tipo no probabilístico. **Resultados.** Se encontraron afectaciones que no están consideradas en la implementación del teletrabajo, también se pudo establecer el impacto que tiene esta modalidad tanto emocional, fisiológica y cognitivamente en los participantes. **Conclusiones** A partir de la investigación se crea la necesidad de establecer planes de mejora y salarios emocionales que permitan un mejor manejo del estrés en esta modalidad y limitar algunas acciones que aumentan la probabilidad de sufrir de estrés laboral o síndrome de burnout.

Palabras clave: Teletrabajo, Psicosocial, Salud, Estrés, Intervención.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

El teletrabajo conocido como forma de organización laboral se basa en desempeñar actividades remuneradas a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir presencia del trabajador en sitio específico de trabajo a partir de lo decretado por la ley 1221 de 2008 (Congreso de Colombia, 2008). De acuerdo a un estudio realizado por la Universidad de Warwick, los empleados que se sienten felices en el trabajo son un 12% más productivos que aquellos que no lo están. (Global Human Capital Trends 2021)

Existen diversas formas de realizar el teletrabajo, tales como el teletrabajo completo, en el cual los colaboradores realizan todas sus tareas de forma remota; el teletrabajo híbrido o parcial, que combina el trabajo a distancia con el trabajo presencial en la empresa; y el teletrabajo ocasional, que se lleva a cabo a distancia solo en casos específicos (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2021).

Después de la pandemia, los lugares de trabajo, al igual que los espacios en donde se practican las actividades laborales, deben ser diseñados considerando siempre la calidad de vida del colaborador, es importante asegurarse de que los colaboradores tengan acceso a recursos físicos adecuados, como computadoras, escritorios adecuados, sillas ergonómicas, así como recursos emocionales y psicológicos para garantizar un buen desempeño en su trabajo, incluso si trabajan desde casa.

Un estudio realizado por Owl Labs encontró que el 80% de los empleados consideraban que el trabajo desde casa mejoraba su calidad de vida. Sin embargo, también se destacó la importancia de contar con un espacio de trabajo adecuado en el hogar para evitar problemas de salud y estrés. (Owl Labs,2001)

Planteamiento del problema

La ley 1221 de 2008 establece los requisitos básicos que las empresas deben cumplir para asegurar un entorno laboral saludable y seguro para sus colaboradores incluyendo aquellos que trabajan a distancia en modalidad de teletrabajo. La implementación de esta modalidad requiere que las empresas se aseguren de cumplir con

los requisitos de seguridad y salud laboral para sus colaboradores a distancia, tomando en cuenta los riesgos ergonómicos, psicosociales y de seguridad informática que puedan surgir (Congreso de Colombia, 2008). Se fundamenta en Ley 1221 de 2008: La base legal del teletrabajo en Colombia se encuentra en la Ley 1221 de 2008, promulgada por el Congreso de Colombia. Esta ley reconoce y regula el teletrabajo como una forma válida de desempeño laboral, permitiendo a los trabajadores realizar sus actividades de manera remota utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Sin embargo, aunque el teletrabajo permite mayor flexibilidad en el horario de los colaboradores también hace que sea difícil limitarlo a las horas establecidas normalmente de 42 a 48 horas semanales según lo establecido en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, causando efectos negativos en la salud mental de los colaboradores provocando disminución del sentido de bienestar físico y mental (Tomasina & Pisani, 2022).

Aunque el teletrabajo conlleva a algunas ventajas si no es gestionado de manera correcta puede ser generador de exceso de tareas y esto puede ser causante de aumento de estrés en el colaborador, la acumulación de el estrés puede dar lugar a la aparición del síndrome de burnout también conocido como síndrome del trabajador(a) quemado(a) (Vásconez, 2021).

En conclusión, a pesar de las ventajas notables que ofrece el teletrabajo, es fundamental administrarlo de manera apropiada para evitar la sobrecarga laboral y el estrés prolongado en los empleados. Las empresas deben asegurarse de cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional, incluso para aquellos que trabajan de forma remota, y tomar medidas para prevenir la manifestación del síndrome de burnout. De esta forma, el teletrabajo puede convertirse en una opción provechosa tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Las empresas deben cumplir con las regulaciones y normativas de seguridad y salud ocupacional tanto para sus empleados en el lugar de trabajo como para aquellos que realizan teletrabajo. Es fundamental garantizar que los colaboradores que trabajan de forma remota cuenten con un entorno de trabajo seguro y saludable en sus hogares, sin riesgos físicos, ergonómicos o psicosociales. Para

lograr esto, se deben proporcionar instrucciones claras sobre cómo configurar adecuadamente sus espacios de trabajo en casa, así como brindar orientación en ergonomía y medidas de seguridad informática para proteger la confidencialidad de los datos.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es el impacto del teletrabajo en la salud mental de los colaboradores de una clínica?

Objetivo general.

Conocer cuál es el impacto del teletrabajo en la salud mental de los colaboradores de una clínica.

Objetivos específicos.

Identificar los principales factores que afectan la salud mental y su relación con el desempeño de los colaboradores en teletrabajo de una clínica.

Proponer estrategias para el mejoramiento de las condiciones de los colaboradores en modalidad teletrabajo de una clínica.

Implementar un plan de salario emocional para los colaboradores de una clínica en la modalidad de teletrabajo.

Justificación.

La presente investigación se focaliza en la modalidad teletrabajo y el impacto que puede tener en la salud mental de los colaboradores de esta modalidad de la empresa clínica.

El teletrabajo es una actividad que hace uso de las herramientas TIC desde lugares remotos fuera del puesto de trabajo dentro de la organización, sin embargo, mientras algunas de las personas admiten y hacen parte esta modalidad de manera positiva viéndola como una responsabilidad que se puede ejercer con mayor flexibilidad, mayor confianza en sí mismo y autonomía, hay situaciones que generan estrés a causa de la

corta línea entre la vida familiar y la laboral, por otro parte el teletrabajo tiene consecuencias negativas a causa del estrés por la sobre carga demandada por el trabajo así como el aislamiento social.

La falta de estrategias de mejoramiento puede ser contraproducente para los colaboradores y limitar el manejo de las situaciones que se pueden generar bajo la presión del ejercicio laboral, así como la carga excesiva de trabajo. De acuerdo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral afecta a más del 70% de los trabajadores en todo el mundo. Es importante generar planes de mejora, así como salarios emocionales que permitan motivar al colaborador y así mismo trabajar en el manejo del estrés y factores que promuevan la aparición de este en los colaboradores, las personas que padecen de estrés suelen estar más distraídas, irritables, tienen dificultades para concentrarse o relajarse, además de incapaces de tener participación de manera productiva en su trabajo.

Finalmente es necesario investigar y ahondar en los factores que promueven el estrés en los colaboradores, proponer una estrategia de mejora y un salario emocional que permita limitar el estrés en los colaboradores en modalidad teletrabajo.

Un estudio publicado en el Journal of Occupational Health Psychology encontró que los empleados que reciben salarios emocionales, como reconocimiento, oportunidades de desarrollo y apoyo emocional, los cuales informan niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso con la organización.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Estrés laboral y trastornos adictivos en colaboradores en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R.

El concepto de trabajo remoto comenzó hace 40 años como una estrategia de organización del trabajo (Nilles, 1998). De ahí nació lo que hoy conocemos como trabajo remoto, caracterizado por el trabajo remoto, es decir, fuera de la empresa, normalmente desde casa (Sánchez, 2014). En términos de liderazgo en este lugar de trabajo, esta área

está dominada por otros países europeos. Por ejemplo, en Dinamarca (37 %), Suecia (33 %), los Países Bajos (30 %) e Inglaterra (26 %), hay una gran proporción de trabajo fuera de la población económica general (Eurofound, 2015). En América Latina, entre las poblaciones acomodadas, la comunicación móvil también está aumentando en países como Brasil y Argentina, en México cuatro por ciento y Chile dos por ciento (5G Américas, 2015). A nivel mundial, como consecuencia de la epidemia de Covid-19, el trabajo remoto, especialmente el home office, ha cobrado importancia; este tema también muestra la importancia de investigar sus efectos y así ayudar a mejorar la gestión de los recursos humanos.

Impacto del teletrabajo en la salud mental y física de los colombianos parte I

Cuando las personas no tienen un horario definido y deben trabajar, vivir en el mismo espacio junto con familia y mascotas sin ningún tipo de variables para el descanso son algunas de las razones que causan estragos en la salud mental de los colaboradores según expertos en la materia. Las empresas y los colaboradores que han optado por trabajar de forma remota lo han hecho como una forma de equilibrar el trabajo y la vida personal. Es decir, fue una elección, no una obligación. La realidad ha cambiado, la crisis del coronavirus ha obligado a más de 36 colaboradores a teletrabajar. Sin embargo, este cambio no se hace con el debido respeto, satisfacción y equilibrio (Arias et al., 2020).

.

Marco conceptual.

Teletrabajo: es una forma de trabajo que permite a los colaboradores realizar sus labores desde cualquier lugar con acceso a internet, utilizando herramientas tecnológicas para mantener la comunicación con colegas, clientes y proveedores. Su objetivo es lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal, reducir costos y disminuir el impacto ambiental asociado a los desplazamientos diarios al lugar de trabajo.

Psicosocial: Rama de estudio fundamental que permite comprender el comportamiento humano tanto en la psicología como en la sociología, la sociología parte de la necesidad de comprender al ser humano en un contexto social, como integrante de un grupo.

Salud: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace una definición de la salud como el estado que experimenta el individuo de bienestar completo en el ámbito mental, físico y social. Esto significa que el concepto de salud no se restringe solamente al estado físico del cuerpo, sino que se extiende a aspectos emocionales y psicológicos, y a las relaciones sociales y calidad de vida en general.

Estrés: El estrés se reconoce como resultado de la exposición del individuo a riesgos psicosociales positivos o negativos, como respuesta tanto física como emocional a exigencias que se perciben y la capacidad del individuo para hacer frente a las situaciones.

Intervención: La intervención se define como un proceso que implica tomar medidas o acciones específicas para modificar una situación o problema determinado. Este proceso puede ser llevado a cabo por personas, instituciones u organizaciones y su finalidad es mejorar la calidad de vida y promover el bienestar social.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las intervenciones de desarrollo social pueden ayudar a reducir la pobreza y la desigualdad. Por ejemplo, el PNUD informa que en los últimos años se han logrado avances significativos en la reducción de la pobreza extrema en todo el mundo, gracias a intervenciones como la expansión de programas de protección social y el acceso a servicios básicos.

Marco teórico.

Según Nilles (1973) utiliza el término telecommuting a la actividad de trabajar a distancia, indicando que es el trabajo quien se mueve hacia el colaborador y no en sentido contrario, el teletrabajo inicia en la década de los años 70, conocido también como el desplazamiento, en Estados Unidos se utiliza el término telecommuting mientras que en países de Europa se nombra telework. Existen muchas definiciones sobre el trabajo en casa y una que ha sido resaltada a lo largo de la historia es: una manera de emplearse en la cual el colaborador está en una locación diferente a lugar de trabajo haciendo uso de herramientas tecnológicas sin estar presente en su sitio de trabajo desarrollando las funciones habituales en su día a día (Comer et al., 1994).

Illegens & Verbeke (2004) identifican cinco elementos básicos en las definiciones del teletrabajo, que incluyen la proporción y disponibilidad de tiempo, la ubicación física del colaborador, la relación con el empleador, las herramientas tecnológicas utilizadas y la definición del horario de trabajo. Por otro lado, Alonso & Cifre (2002) amplían la perspectiva del teletrabajo al mencionar diversos campos y funciones relacionados con la información, como mecanógrafos, digitadores, gestores de información, agentes de seguros, contables, documentalistas, difusores de información, entre otros, e incluso la posibilidad de colaborar a distancia en diferentes países. En resumen, ambas fuentes aportan perspectivas complementarias al concepto de teletrabajo, destacando tanto los aspectos organizativos y tecnológicos como los diversos campos y funciones que pueden desarrollarse de manera remota. Esto muestra la amplitud y versatilidad del teletrabajo como una forma de organización laboral que puede abarcar diferentes roles y facilitar el acceso a la información y la colaboración en entornos globales.

Continuando con la teoría de Cifre y Beas (2000), se afirma que al introducir el campo de la investigación de la psicología en el teletrabajo se puede relacionar con la organización virtual, forma de trabajar en la que los colaboradores se desempeñan a través de límites espaciales, temporales y organizaciones, es decir organizaciones multi hogar, multi organizacionales y dinámicas. Para Snow & Lipnack (1999), algunas áreas interesantes que se pueden aplicar en el campo de la investigación virtual son: identificación, tipo y uso de las tecnologías de la información de las organizaciones virtuales, estudio y diseño de los equipos virtuales, construcción de modelos y estrategias que le permitan a los directivos la transformación de una organización jerárquica a una organización virtual, estudios en relación con el capital y éxitos en el negocio. De acuerdo con Hernández & Muñoz (1997), algunos requisitos que debe reunir el colaborador para acceder a esta modalidad de empleo son: que sea desarrollado específico y de forma clara, concreta inequívoca que y simple, el colaborador tenga cierta autonomía y autosuficiencia para desarrollar sus funciones y no realice consultas frecuentes a sus directivos.

El teletrabajo ha sido una opción novedosa con el pasar del tiempo y más aún con la llegada de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, han aumentado las consultas

médicas e incapacidades por causa de enfermedades asociadas al teletrabajo. En la actualidad, existe una guía básica de ergonomía a nivel nacional debido a la gran cantidad de colaboradores que se vieron obligados a laborar desde sus casas, generando que la mayoría no tuviese un lugar adecuado para desarrollar sus labores de manera óptima. Al implementar esta modalidad de manera abrupta, se han evidenciado afectaciones tales como alteración en el ciclo del sueño, aumento de peso, disfunciones digestivas, dolores lumbares, problemas de circulación, hernias discales por mantener la misma postura por mucho tiempo, entre otros. El aumento en las consultas médicas e incapacidades relacionadas con enfermedades asociadas al teletrabajo, así como la existencia de una guía básica de ergonomía debido a la falta de lugares adecuados para trabajar en casa. Se enumeran algunas de las afectaciones físicas que se han observado debido al teletrabajo. Esta información sirve como base para fundamentar la necesidad de abordar y mitigar los impactos negativos del teletrabajo en la salud de los colaboradores.

En 1974 el psiquiatra Herbert Freudenberger describe una patología para aquellas personas que trabajan con personas, observó en una de las clínicas reconocidas en la ciudad de clínica New York, en un plazo de 1 año, que estas personas sufrían agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación en el desarrollo de su labor y agresividad con los pacientes. La psicóloga Cristina Maslach en el año 1976, utiliza la expresión burnout, que hasta ese momento era usada por los abogados para referirse a la “pérdida de responsabilidad profesional” para describir el síndrome como un trastorno que se daba exclusivamente para los empleados sanitarios y educadores que ofrecían servicio al público. Posteriormente Jerry Edelwich y Archie Brodsky en el año 1980 puntualiza acerca del burnout como una pérdida de los objetivos y la energía por aquellas personas que prestan ayuda dentro de su entorno laboral, es así como en el año 1988 los psicólogos Pines y Aronson señalan que este síndrome no es exclusivo para personas con profesiones relacionadas con servicio a los demás, aduciendo la producción de desgaste físico a el síndrome de burnout así como también el desgaste emocional y mental producido por el trabajo con altas demandas emocionales. Sin embargo, solo hasta el año

2001 es realizada una definición actualizada del burnout por parte de los psicólogos (Rubio, 2013).

Marco Empírico.

Cuando se habla de teletrabajo se reconoce la labor a desempeñar por el colaborador siendo estas múltiples tareas, actividades realizadas por el colaborador por cuenta y órdenes de su empleador, efectuándose normalmente en un puesto de trabajo determinado, con la implementación de las nuevas tecnologías, mediante esto ha sido posible agilizar actividades, funciones y tareas desde lugares remotos hogar u otro lugar diferente a la corporación en donde se encuentra empleado. La importancia del teletrabajo radica en el reconocimiento de la labor desempeñada por los colaboradores en este contexto. Se destaca que el teletrabajo implica la ejecución de diversas tareas y actividades asignadas por el empleador, las cuales se realizan en un lugar de trabajo específico. La implementación de nuevas tecnologías ha permitido agilizar estas labores y llevarlas a cabo en lugares remotos, como el hogar o cualquier otro sitio fuera de la empresa donde el colaborador esté empleado. Esta justificación resalta la flexibilidad y conveniencia del teletrabajo al aprovechar los avances tecnológicos para facilitar la realización de tareas y funciones en distintas ubicaciones.

El teletrabajo es una opción de gran novedad en pequeñas, medianas y grandes corporaciones, sin embargo, aunque agiliza en gran parte las funciones de los colaboradores se ha podido evidenciar el aumento de ausentismo, incapacidades y necesidad de citas médicas que se relacionan de manera directa con el teletrabajo.

Según el estudio de Andrade et al. (2022), donde se buscó establecer repercusiones en la salud mental del colaborador, como resultado se puntualiza que, con el uso de las herramientas telemáticas, son desarrolladas las actividades laborales en su totalidad, lo cual “deriva en patologías temporales como desatención, somnolencia, cansancio; y crónicas como irritabilidad, insomnio, falta de apetito”, así también menciona que “los riesgos psicosociales, considerados como los de mayor impacto. Este aspecto tiene como propósito el preservar la salud psíquica y social de los colaboradores, así como brindar seguridad en cuanto a la calidad de vida en el ámbito laboral” (p.139).

En el análisis realizado por Tello et al. (2021) donde se habla de la implementación del teletrabajo durante la pandemia del COVID 19, se asocian patologías frecuentes principales en los colaboradores que repercuten directamente en la productividad de las organizaciones donde concuerda con el estudio realizado por Andrade et al. (2022) indicando que la modalidad de teletrabajo aumenta la discapacidad médica por enfermedad laboral, además Tello et al. (2021) pone como una de las causas principales el sobre esfuerzo considerándolo un problema a nivel mundial, concluyendo que “estos aspectos pueden incidir en la aparición de estos trastornos, no solo físicos, si no también psicosociales y organizativos” (p.100). Por otra parte, se conoce que las problemáticas que se reconocen principalmente tienen que ver con “tiempo prolongado de exposición a la pantalla, a movimientos repetitivos que serían los causales de los trastornos musculoesqueléticos” (p.100). Frente a estos aspectos las corporaciones y los colaboradores deben encontrar métodos que les permitan afrontar las situaciones producidas por la modalidad de cumplimiento laboral teletrabajo, para esto se relaciona la investigación realizada por Flores & Guanín (2020) donde el principal objetivo fue realizar una guía de métodos de afrontamiento a causa del estrés laboral ocasionado por el teletrabajo, estas en búsqueda de mejoramiento en pro de los colaboradores y a nivel corporativo. Respecto a lo anterior en el estudio realizado por Ángulo (2022), donde habla de las consecuencias en la salud mental ocasionadas por el teletrabajo, indica que como resultado de esta se identifica que “la salud mental es necesaria para desempeñar de forma adecuada el trabajo, sin diferencias de profesiones, disciplinas u oficios, es importante que la persona se encuentre estable a nivel emocional y mental para ejecutar correctamente sus tareas” (p.4).

En cuanto al estrés laboral, los expertos Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) lo definen como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el entorno laboral. Este estrés se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento, cinismo e ineficacia profesional. Estas dimensiones reflejan los efectos negativos del estrés en la persona, como el agotamiento físico y emocional, actitudes de cinismo hacia el trabajo y una percepción de ineficacia en el desempeño profesional. Es

relevante resaltar que la falta de manejo adecuado de las demandas laborales y la presión en el entorno de trabajo pueden provocar estrés laboral o conducir al surgimiento del síndrome de burnout. El síndrome de burnout se caracteriza por un estado de agotamiento extremo, desgaste emocional y reducción de la satisfacción laboral, ocasionado por una prolongada exposición a condiciones laborales estresantes. Estas investigaciones y definiciones respaldan la necesidad de abordar y gestionar de manera efectiva el estrés laboral en el ámbito del teletrabajo. Es crucial aplicar estrategias de manejo del estrés y fomentar un entorno laboral saludable que prevenga la aparición del síndrome de burnout, garantizando de esta manera el bienestar y la salud mental de los colaboradores.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El enfoque cualitativo con diseño interpretativo es considerado una metodología adecuada para el desarrollo de la presente investigación, ya que su objetivo principal es comprender y explorar en profundidad las experiencias, percepciones y significados subjetivos de los participantes. Este enfoque cualitativo permitirá obtener una perspectiva más amplia y comprensiva de los fenómenos relacionados con el teletrabajo, como el estrés laboral. Según Sampieri, Collado y Lucio (2019), en la metodología cualitativa se busca comprender y describir fenómenos complejos, considerando el contexto en el que se desarrollan. En el caso del teletrabajo y el estrés laboral, este enfoque permitirá capturar las diversas perspectivas de los colaboradores, sus vivencias y los significados que otorgan a su experiencia laboral remota.

Participantes.

Para esta investigación la población se encuentra definida como conjunto de colaboradores del área de programación de cirugía de una clínica en modalidad teletrabajo. Cada participante se seleccionó de manera voluntaria entre aquellos que tuvieron la disposición de participar en el estudio. La facilidad de acceso a los

participantes fue posible por la presencia de uno de los miembros del equipo de investigación que trabaja en dicha área de la clínica.

El uso de un muestreo no probabilístico en esta investigación se basó en la selección intencional de participantes que cumplieran con ciertos criterios relevantes para el estudio. En este caso, se seleccionaron 10 colaboradores para formar parte de la muestra. Entre los participantes, se incluyeron tanto hombres como mujeres, con un total de 6 mujeres y 4 hombres. La edad de los participantes se encontraba en el rango de 18 a 30 años. En cuanto al nivel de escolaridad, se incluyeron participantes con diversos niveles educativos, como bachillerato, técnico en administración en salud y auxiliares de enfermería. Esta selección intencionada de la muestra permitió obtener una diversidad de perspectivas y experiencias relevantes para abordar el tema de investigación de manera más completa.

Instrumentos de recolección de datos.

En el marco de esta investigación, se realizó una exhaustiva revisión de diversos instrumentos existentes entre ellos el OSI (Inventory of occupational stress) y otros similares. No obstante, ninguno de ellos cumplía con los objetivos específicos que se buscaban para el presente estudio. Como resultado de este análisis, se optó por desarrollar un instrumento validado por el profesor y profesional de la salud Erik Fabian Rico Castillo.

El instrumento consta de tres dimensiones relacionadas con el estrés, y cada una de ellas se encuentra representada por cinco preguntas específicas. A través de esta herramienta, es posible obtener mediciones precisas y confiables del nivel de estrés experimentado por los participantes de este estudio.

La creación de este instrumento se fundamentó en la necesidad de contar con una herramienta de evaluación que se ajustara a los objetivos y alcances de la investigación.

Estrategia del análisis de datos.

Recolección de información por medio una encuesta a través de la herramienta Forms de Google, titulado “Entrevista del estrés en teletrabajo”, el cual consta de 15 ítems, divididos en tres dimensiones (fisiológico, cognitivo, emocional) cada una de 5

preguntas. El método de respuesta es múltiple, utilizando la escala de clasificación de Likert con 5 opciones de respuesta (Totalmente desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo).

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehypVZkUIYmRQl6ahwCddsyhBI8dmW0B9lRnmXS0JD0Z2Yvg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0>

Consideraciones éticas.

A continuación, se presenta el manejo en aspectos éticos usados para la realización de esta investigación, tomando en cuenta normas científicas y técnicas que recomienda la Resolución 8430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, así como la ley 1090 de 2006 del Congreso de la República de Colombia.

Se realiza el planteamiento de la intervención psicológica tomando la Ley 1090 de 2006, con el propósito de delimitar y conocer los decretos establecidos en la misma relacionada con este proceso además de la forma de articulación al desarrollo del ejercicio psicológico.

Por otro lado, y según lo consignado en el código deontológico se tienen en cuenta los siguientes puntos y de acuerdo con la posición en la que nos encontramos como estudiantes investigadores (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009).

-No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009).

-Comunicar al usuario las intervenciones que practicará, el debido sustento de tales intervenciones, los riesgos o efectos favorables o adversos que puedan ocurrir, su evolución, tiempo y alcance (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009).

-Artículo 45. El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en Psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de Psicología (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009).

-Artículo 50. Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo

mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009) Al planificar una investigación, los psicólogos deben obtener el consentimiento informado de los participantes, donde se les explique de manera clara los objetivos de la investigación, los procedimientos a seguir y cualquier riesgo o incomodidad potencial. Además, es responsabilidad de los psicólogos garantizar la confidencialidad y privacidad de la información recolectada, así como proteger la identidad de los participantes. el artículo 50 destaca la importancia de aplicar principios éticos fundamentales al realizar investigaciones científicas en el campo de la psicología. Esto asegura que los participantes sean tratados con respeto, dignidad y protección, y que se promueva la integridad y el bienestar en el proceso de investigación.

La protección de los datos personales y el cumplimiento de las regulaciones de privacidad, como el derecho a la protección de datos y la privacidad, son consideraciones éticas fundamentales en cualquier investigación, incluida aquella que involucra el manejo de datos personales en el contexto de la Ley de Protección de Datos (también conocida como "Habeas Data"). Ley 1581 de 2012.

Capítulo 4.

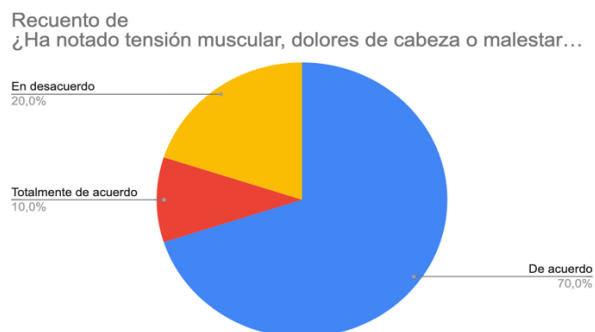
Resultados.

Análisis de la dimensión Fisiológica

Como resultado de la primera pregunta de la encuesta se encontró que el 80% de los participantes han notado tensión muscular, dolores de cabeza o malestar físico como resultado del teletrabajo.

Figura 1

Impacto físico del trabajo: Síntomas y malestar corporal



En cuanto a la segunda pregunta difieren en la respuesta ya que el 50% de los participantes han experimentado trastornos gastrointestinales, como malestar estomacal, ardor o alteraciones en su apetito, como resultado del teletrabajo, mientras que el 40% indica estar en desacuerdo ante la presencia de estas alteraciones fisiológicas y solo un 10% es indiferente.

Figura 2

Impacto gastrointestinal del trabajo: Malestar estomacal y alteraciones del apetito



Respecto a la tercera pregunta el 60% indica haber experimentado una sensación constante de cansancio o falta de energía debido a el teletrabajo, mientras que el 40% restante indica no haber tenido ninguna de estas sensaciones.

Figura 3

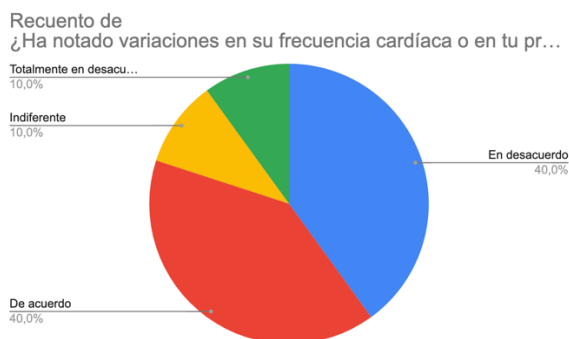
Fatiga laboral: ¿Agotamiento constante en el trabajo?



En la cuarta pregunta solo el 40% de los participantes han notado variaciones en su frecuencia cardíaca o en su presión arterial como resultado de situaciones estresantes, mientras que el otro 60% no han presentado esta condición.

Figura 4

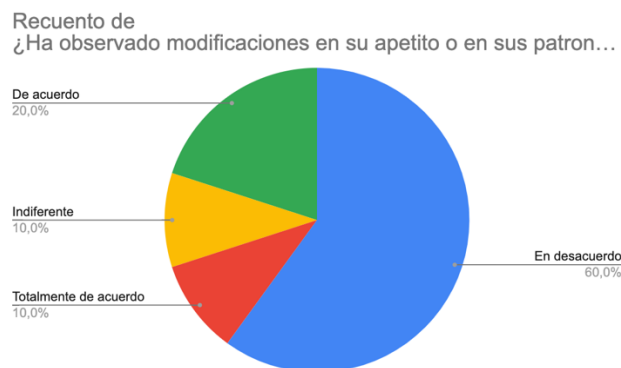
Tensión cardiovascular en el trabajo:



En la última pregunta de esta dimensión el 70% de los participantes indica no haber observado modificaciones en su apetito o en sus patrones de alimentación como consecuencia del teletrabajo, solo un 30% está de acuerdo.

Figura 5

Impacto del trabajo en el apetito y los patrones de alimentación: ¿Modificaciones observadas?

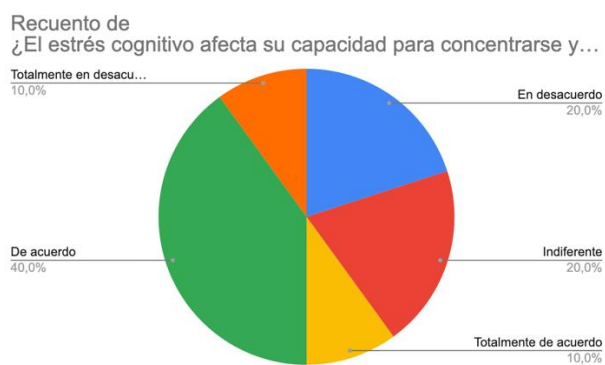


Análisis de la dimensión Cognitiva

En la primera pregunta de esta dimensión se encontró que el 50% de los participantes se vieron afectados en cuanto a la capacidad para concentrarse y tomar decisiones de manera eficiente, mientras que al 20% le es indiferente y el 30% está en desacuerdo con la afirmación.

Figura 6

Estrés cognitivo y su impacto en la concentración y la toma de decisiones:



En la segunda pregunta se encontró que el 70% de los participantes siendo la mayoría sienten alta preocupación cuando les hablan de trabajo y se encuentra fuera de este, el 10% está en desacuerdo y el 20% restantes es indiferente.

Figura 7

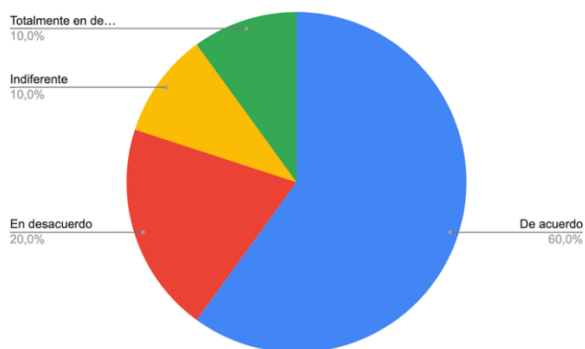
Preocupación laboral fuera del trabajo



En cuanto a la tercera pregunta el 60% de los participantes indicaron que creen que sus pensamientos influyen en la manera como abordan el estrés derivado de su trabajo, en tanto el 10% de los participantes es indiferente y el 30% restante está en desacuerdo.

Figura 8

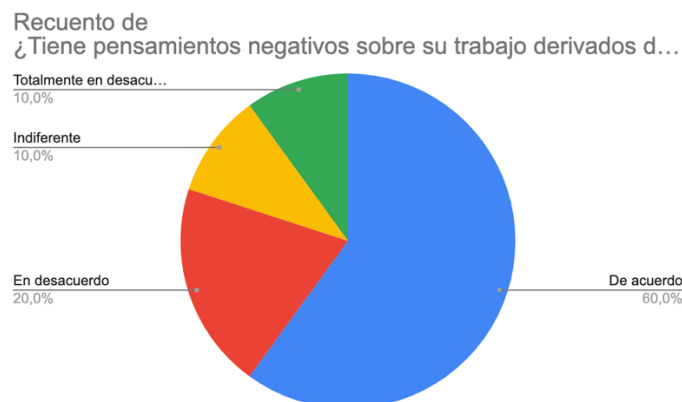
Influencia de los pensamientos en el manejo del estrés laboral



Respecto a la cuarta pregunta de esta dimensión los participantes indican que el 60% de ellos tienen pensamientos negativos sobre su trabajo derivados del estrés, el 30% se encuentra en desacuerdo y el 10% restantes es indiferente.

Figura 9

Pensamientos negativos sobre el trabajo: ¿Un reflejo del estrés laboral?



En la quinta y última pregunta de esta dimensión se encontró que solo el 20% de los participantes indican tener insomnio por pensar en el trabajo, el 20% es indiferente y el 60% está en desacuerdo con la aparición de esta condición a causa de su trabajo.

Figura 10

Insomnio relacionado con el trabajo



Análisis de la dimensión Emocional

La primera pregunta de esta dimensión dio como resultado que el 70% de los participantes sienten que su estado de ánimo y su bienestar emocional se ven afectados por su trabajo, mientras que solo el 30% está en desacuerdo con esto.

Figura 11

Impacto emocional del trabajo: ¿Cómo afecta su estado de ánimo y bienestar?



Respecto a la segunda pregunta el 70% de los participantes indicaron que están en desacuerdo con experimentar emociones intensas o desproporcionadas en situaciones laborales que otras personas pueden considerar menos estresantes, mientras que el 20% está de acuerdo y solo un 10% es indiferente.

Figura 12

Emociones intensas en situaciones laborales



En la pregunta tres de esta dimensión el 60% de los participantes indicaron que se sienten abrumados/as o agotados/as emocionalmente debido al estrés, el 30% está en desacuerdo y el 10% es indiferente.

Figura 13

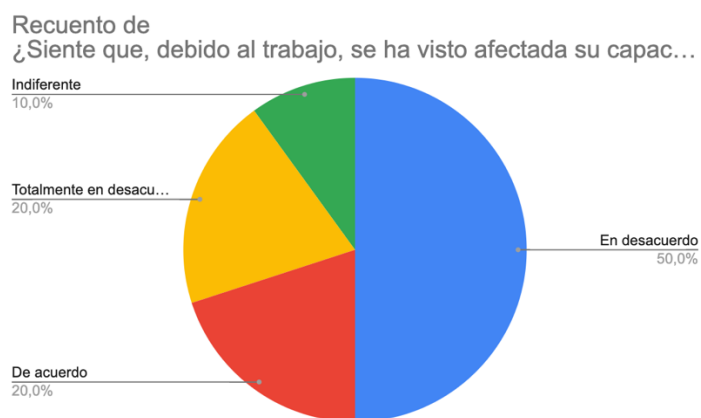
Agotamiento emocional



En cuanto a la 4 pregunta el 70% de los participantes indicaron que están en desacuerdo con sentir que el trabajo afecta la capacidad de experimentar alegría o felicidad, solo el 20% está de acuerdo y el 10% restante es indiferente.

Figura 14

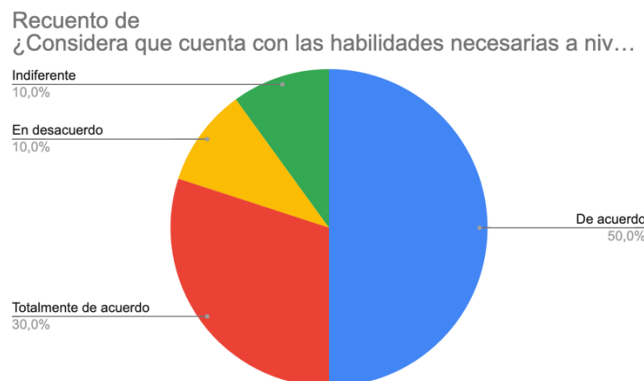
Pérdida de la capacidad de experimentar alegría: ¿El trabajo afecta su felicidad?



Respecto a la quinta pregunta de esta dimensión el 80% de los participantes indicaron que consideran que cuentan con las habilidades necesarias a nivel físico y mental para responder a las demandas de su trabajo.

Figura 15

Habilidades físicas y mentales para enfrentar las demandas laborales



Discusión.

Respecto a la teoría de Cifre y Beas (2000), que afirma que al introducir el campo de la investigación de la psicología en el teletrabajo se puede relacionar con la organización virtual, forma de trabajar en la que los colaboradores se desempeñan a través de límites espaciales, temporales y organizaciones, es decir organizaciones multi hogar, multi organizacionales y dinámicas, podemos afirmar en base a los resultados que la dimensión cognitiva se ve afectada cuando no hay un manejo correcto del estrés por sobre carga laboral, se ve afectada la capacidad para concentrarse y tomar decisiones de manera eficiente, la mayoría de los participantes sienten alta preocupación cuando les hablan de trabajo y se encuentra fuera de este, también indicaron que creen que sus pensamientos influyen en la manera como abordan el estrés derivado de su trabajo, tienen pensamientos negativos sobre su trabajo derivados del estrés.

En cuanto a el estudio de Andrade et al. (2022), donde se buscó establecer repercusiones en la salud mental del colaborador, como resultado se puntualiza que, con el uso de las herramientas telemáticas, son desarrolladas las actividades laborales en su totalidad, lo cual “deriva en patologías temporales como desatención, somnolencia, cansancio; y crónicas como irritabilidad, insomnio, falta de apetito”, se logró relacionar con los resultados de la dimensión fisiológica en donde la mayoría de los participantes indicaron que han notado tensión muscular, dolores de cabeza o malestar físico como resultado del teletrabajo, por otro lado la mitad de los participantes han experimentado

trastornos gastrointestinales, como malestar estomacal, ardor o alteraciones en su apetito, más de la mitad de los participantes indica haber experimentado una sensación constante de cansancio o falta de energía.

Finalmente, la dimensión emocional se ve afectada en situaciones como afectación en el estado de ánimo y su bienestar emocional, también más de la mitad de los participantes indicaron que se sienten abrumados/as o agotados/as emocionalmente debido al estrés, sin embargo, casi la totalidad de los participantes consideran que cuentan con las habilidades necesarias a nivel físico y mental para responder a las demandas de su trabajo

Conclusiones.

A través de la investigación realizada y el análisis detallado de cada una de las dimensiones, se logró corroborar la consistencia entre las teorías previamente mencionadas y las observaciones realizadas sobre el impacto del teletrabajo en los colaboradores.

El estudio permitió comprender en profundidad el impacto emocional, fisiológico y cognitivo que experimentan los participantes entrevistados debido al teletrabajo. Estos resultados respaldan la necesidad de implementar planes de mejora y salarios emocionales con el objetivo de promover un mejor manejo del estrés en esta modalidad laboral. Asimismo, se destaca la importancia de limitar aquellas acciones que aumentan la probabilidad de sufrir estrés laboral o síndrome de burnout.

Los resultados de este estudio refuerzan la idea de que es crucial adoptar medidas que promuevan el bienestar de los colaboradores en el teletrabajo, considerando tanto su estado emocional como físico y cognitivo. Estos hallazgos respaldan la implementación de estrategias que fomenten una cultura de cuidado y prevención del estrés, así como la necesidad de promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para evitar el agotamiento y mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Limitaciones.

Las limitaciones por considerar en este estudio se relacionan con el sesgo de respuesta de los participantes frente a los test preestablecidos y los instrumentos estandarizados utilizados. Existe la posibilidad de que los participantes respondan de

manera influenciada por factores como el sesgo de respuesta social, la deseabilidad social o la falta de comprensión completa de las preguntas planteadas. Este sesgo podría afectar la precisión de los datos recopilados y, por lo tanto, limitar la validez de los resultados obtenidos. Es importante tener en cuenta esta limitación al interpretar y generalizar los hallazgos de la investigación, reconociendo que las respuestas de los participantes pueden estar condicionadas por factores psicológicos y sociales que podrían influir en los resultados. También con el sesgo de información: Existe la posibilidad de que los participantes brinden respuestas que consideren socialmente aceptables o que se ajusten a las expectativas, en lugar de ofrecer respuestas auténticas. Este sesgo de información puede influir en la validez de los resultados al introducir distorsiones en la información recopilada.

Otra limitación del estudio es el tamaño reducido y la falta de representatividad de la muestra, ya que solo se contó con la participación de 10 personas seleccionadas. Esta muestra limitada puede no reflejar de manera precisa las características y la diversidad de la población objetivo, lo que limita la generalización de los resultados a un contexto.

Recomendaciones.

Plan de mejora

Realizar actividades que permitan la integración de los teletrabajadores para limitar el aislamiento social. Generar espacios que permita a los colaboradores realizar actividades y ejercicios como pausas activas en momentos establecidos durante la jornada de trabajo, espacios por teams o meet dirigidas por personal capacitado. Limitar las actividades laborales fuera del horario establecido con el fin de no generar sobre carga de trabajo. Realizar campañas preventivas de salud mental que permitan estar informados del estado y satisfacción de los colaboradores. Adaptación de espacios con sillas ergonómicas y cómodas que limiten las afectaciones fisiológicas.

Implementar campañas periódicas enfocadas en la salud mental, con el objetivo de aumentar la conciencia sobre su importancia y proporcionar recursos y apoyo a los colaboradores. Estas campañas pueden incluir capacitaciones, charlas informativas, sesiones de asesoramiento y facilitar el acceso a servicios de apoyo externos. Estas

iniciativas contribuirán a detectar y abordar posibles desafíos relacionados con la salud mental, promoviendo así un entorno de trabajo saludable. Además de programar momentos específicos para realizar pausas activas, se puede ofrecer materiales y guías que ayuden a los colaboradores a realizar ejercicios que fomenten el movimiento y la relajación durante su jornada laboral. Esto contribuirá a disminuir el nivel de estrés y a mejorar tanto la salud física como mental de los empleados que trabajan de forma remota.

Propuesta de salario emocional

Beneficios no económicos que permitan satisfacer necesidades personales y la calidad de vida de los colaboradores, como los encuentros familiares, la formación continua, actividades de bienestar físico y emocional.

Actividades de bienestar físico y emocional: Promueve un ambiente de trabajo saludable y equilibrado, que cuide tanto el bienestar físico como emocional de los colaboradores. implementar programas de actividades físicas, como clases de yoga, ejercicios en grupo o sesiones de meditación. Además, considera proporcionar servicios de apoyo emocional, como asesoramiento o acceso a recursos para el manejo del estrés y la salud mental.

Referencias bibliográficas

- Andrade, H., Mencías, V., Beltrán, Á., & Rivadeneira, E. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 6(1), 135-144.
- Arias Avila, C. A., Contreras Urrea, Y., Cubides Guerrero, J. E., García Cristiano, H., & Ospina Angulo, M. (2020). Impacto del teletrabajo para la salud mental y física del personal administrativo de la empresa Tecnoductos SAS de Palmira.
- Bradberry, T. (2021, January 19). The top 5 challenges of working from home during a pandemic. *Forbes*
- Bueno, C. (2020) Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia, recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
- Cardona, C. (S.F.) Impacto del teletrabajo en la salud mental y física de los colombianos parte I, recuperado de: <https://prosinte.com/2021/06/28/impacto-del-teletrabajo-en-la-salud-mental-y-fisica-de-los-colombianos-parte-i/>
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2009). *DEONTOLOGÍA Y BIOÉTICA DEL EJERCICIO DE LA PSICOLOGÍA EN COLOMBIA*. Bogotá- Colombia.
- Congreso de Colombia, Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008 (2008) (legislado).
- De Pina Vara, R (2005) Diccionario de Derecho. Editorial, Porrúa. México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/416749302/De-Pina-Rafael-Diccionario-de-Derecho#>
- Di Martino, V. (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra. Recuperado de: <http://www.idrc.ca/Spanish/PublishingImages/El%20teletrabajo%20en%20America%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

- Forbes. (2021, 4 de enero). Remote work increases productivity: true or false? Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/samanthatodd/2021/01/04/remote-work-increases-productivity-true-or-false/?sh=290e34e869b5>
- Gallego, E. C. (2008). Estrategias de mejora de la salud psicosocial del telecolaboradores. El arte de conjugar teoría y práctica. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 181-200. Recuperado de: <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/166728>
- Gómez, C. (2022, 5 de agosto). 68% de los colaboradores sufren de estrés y ansiedad, según encuesta. Portafolio
- Hernández, B. (2021) Estrés laboral y trastornos adictivos en colaboradores en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R
- Josué F., Guanín G.(2020), Metodologías de afrontamiento para el estrés laboral a consecuencia de la modalidad de teletrabajo ante la emergencia sanitaria COVID-19, aplicado al personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi Campus la Matriz. UTC. Latacunga. 128 p. recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8317>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mendes, I. D. C. C. R. (2022). *Trabalho remoto: uma perspectiva da literatura antes e depois do surgimento da Covid-19* (Master's thesis).
- Ministerio de Salud de la República de Colombia. (1993). Resolución 8430 de 1993.
- OISS. (2021). Guía para el teletrabajo en tiempos de COVID-19. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- OIT. (2020). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf
- OMS. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Ginebra, Suiza. Recuperado de: <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>
- ONU (2022) El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado.

- Portal Gestiónhumana.com. (5 de septiembre de 2022) La importancia de la salud mental y el bienestar en el trabajo.
- Rico J. (2021) Reportaje sobre los cuidados de la salud mental durante el teletrabajo en época de pandemia por el COVID-19.
- Rubio, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout*. Obtenido de . <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/50711>
- Salinas, R. R., Flores, F. H., & Madrigal, A. Z. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(02), 1-8.
- Sinisterra A. (2022). Consecuencias en la salud mental ocasionadas por el teletrabajo producto de la emergencia sanitaria (COVID 19).
- Tello, F. C., Jiménez, D. S., Marín, D. M., & Valencia, R. L. (2021). Análisis de la Implementación del Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. *Revista Pensamiento Académico*, 4(1), 93-111.
- Tomasina, Fernando, & Pisani, Adriana. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. Epub 15 de julio de 2022. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Vásconez Masaquiza, M. A. (2021). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de Teletrabajo* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social).

Anexos.

Método de construcción de instrumento

POBLACIÓN	OBJETO	CONSTRUCTO (VARIABLE)	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	ITEMS	ESCALA
Colaboradores con modalidad de teletrabajo de clínica	Visualizar rasgos de las personas encuestadas que permitan identificar características frente al estrés (medir la percepción de los colaboradores encuestados en cuanto al estrés en teletrabajo)	Estrés	El estrés es una reacción que se presenta física y mentalmente y se deriva de exigencias o presiones las cuales exceden nuestra capacidad de encargarnos de ella , es una respuesta totalmente natural que enfrentamos cuando sentimos amenazas o desafíos .	Fisiológica	El estrés fisiológico se refiere a la reacción del cuerpo ante situaciones estresantes que lo desencadenan , es una respuesta automática que da nuestro cuerpo que conlleva cambios físicos y químicos para realizar de cara a una amenaza percibida como el estrés	ITEM 1	¿Ha notado tensión muscular, dolores de cabeza o malestar físico como resultado de su trabajo?
						ITEM 2	¿Ha experimentado trastornos gastrointestinales, como malestar estomacal, ardor o alteraciones en tu apetito, como resultado de su trabajo?
						ITEM 3	¿Ha experimentado una sensación constante de cansancio o falta de energía debido a su trabajo?
						ITEM 4	¿Ha notado variaciones en su frecuencia cardíaca o en tu presión arterial como resultado de situaciones estresantes?
						ITEM 5	¿Has observado modificaciones en tu apetito o en tus patrones de alimentación como consecuencia de su trabajo?
				Cognitiva	La dimensión cognitiva del estrés se centra en como pensamos y observamos las situaciones estresantes así como nuestros pensamientos y creencias también se refiere	ITEM 6	¿El estrés cognitivo afecta mi capacidad para concentrarme y tomar decisiones de manera eficiente?
						ITEM 7	¿Siente alta preocupación cuando le hablan de trabajo y se encuentra fuera de éste?
						ITEM 8	¿Cree que sus pensamientos influyen en la manera como aborda el estrés derivado de su trabajo?
						ITEM 9	¿Tiene pensamientos negativos sobre su trabajo derivados del estrés?
						ITEM 10	¿Tienes insomnio por pensar en el trabajo?
				Emocional	Esta dimensión se refiere a las respuestas emocionales que experimentamos cuando nos enfrentamos a situaciones estresantes la cual maneja una gran variedad de emociones , en esta dimensión se maneja el tiempo y la intensidad de las emociones y de esta manera como afectan nuestro estado de ánimo y calidad de vida, esta dimensión maneja nuestras emociones de manera saludable en nuestros modelos de estrés.	ITEM 11	¿siente que su trabajo afecta su estado de ánimo y su bienestar emocional?
						ITEM 12	¿Experimentas emociones intensas o desproporcionadas en situaciones laborales que otras personas pueden considerar menos estresantes?
						ITEM 13	¿En qué medida te sientes abrumado/a o agotado/a emocionalmente debido al estrés?
						ITEM 14	¿siente que por el trabajo se ha venido afectado su capacidad de experimentar alegría o felicidad?
						ITEM 15	¿Considera que cuenta con las habilidades necesarias a nivel físico y mental para responder a las demandas de su trabajo?
							1. TOTALMENTE EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 3. INDIFERENTE 4. DE ACUERDO 5. TOTALMENTE DE ACUERDO

**Consentimiento infirmado de cada participante.
Consentimiento informado**

Yo Juan Sebastián Cubides Ayala Identificada/o con CC 1.015.430.518 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado



C.C. 1.015.430.518

Consentimiento informado

Yo María Paola Andrade López Identificada/o con CC1.000.469.574 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado



C.C. 1.000.469.574

Consentimiento informado

Yo Jorge Enrique Varela Identificada/o con CC 1.018.445.445 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado

Jorge Enrique Varela

C.C. 1.018.445.445

Consentimiento informado

Yo Tania Milena Toquica Aldana Identificada/o con CC 1.022.239.9726 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

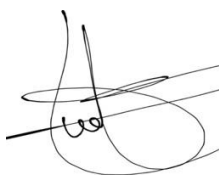
1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.



C.C 1.022.239.9726

Consentimiento informado

Yo Mauricio González Falla Identificada/o con CC 79.457.031 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

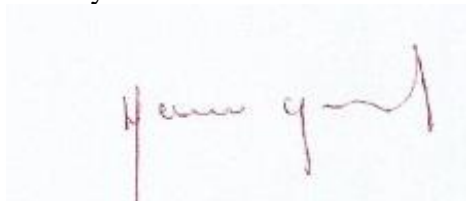
2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado



CC 79.457.031

Consentimiento informado

Yo Martha Carolina López Durán Identificada/o con CC 52.057.526 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

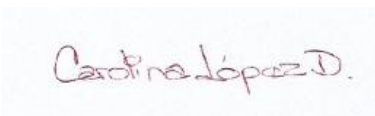
2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado



C.C 52.057.526

Consentimiento informado

Yo Laura Katherine Guerrero Sarmiento Identificada/o con CC 1003540324 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

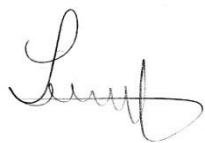
2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado



C.C 1003540324

Consentimiento informado

Yo Viviana Ibarra Identificada/o con CC 53005379 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

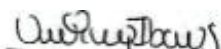
Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado

█



C.C 53.005.379

Consentimiento informado

Yo David Sánchez con C.C 1.015.443.224 de Bogotá He sido informado por los estudiantes de psicología sobre el interés de realizar una encuesta para medir el estrés en teletrabajo.

Se le invita a participar en la encuesta sobre el estrés laboral. Antes de comenzar, se solicita que lea y comprenda la siguiente información sobre su participación en este estudio. Si está de acuerdo en participar, por favor, indique su consentimiento al final de este documento.

Objetivo del estudio: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

1.Procedimiento: La encuesta consistirá en una serie de preguntas relacionadas con el estrés laboral. Se utilizará una escala de Likert, en la que deberá indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado presentado. La participación en esta encuesta es voluntaria y no debería tomar más de 15 minutos.

2.Confidencialidad y anonimato: Queremos asegurarle que toda la información que proporcione en esta encuesta se mantendrá de forma confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y análisis estadístico, y se garantiza que no se revelará su identidad ni ninguna información personal que permita identificarlo. Ley de Habeas Data en Colombia, que es conocida como la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Esta ley establece el marco legal para la protección de datos personales en el país y regula el tratamiento de dichos datos por parte de entidades públicas y privadas.

Además, nos comprometemos a cumplir con el principio del habeas data, el cual es un derecho fundamental que garantiza a las personas el control y la protección de sus datos personales.

Su participación es voluntaria y apreciamos sinceramente su colaboración.

Al indicar su consentimiento a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada, y está de acuerdo en participar en esta encuesta sobre el estrés laboral.

Firma y cedula del entrevistado

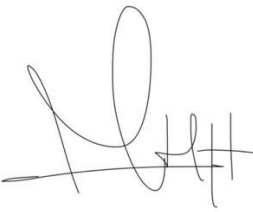


C.C 1.015.443.224


Firmas y cédulas estudiantes en formación

C.C 1.016.070.575 

C.C 1.040.351.535 

C.C 1.074.002.302 

C.C 53.049.663. 

C.C. 1.014.273.584. 

Producto Multimedia: <https://youtu.be/zkuUeGJc98k>

PROCESO: Gestión de Investigación	FORMATO	Código: II-RG- 033
SUBPROCESO: Investigación programa	FICHA REPORTE DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO	Versión: 2
Autores	Nombres y apellidos estudiantes	
	Alexander Cáceres Ibarguen Katty Natalia Durán Barrera María Jimena Estupiñán Diaz Diana Carolina Laverde Velandia Ana Marcela Méndez Hernández	
	Director del trabajo de grado	
	Erik Fabian Rico Castillo	
Programa	Psicología Virtual	
Título del proyecto	Impacto del teletrabajo en la salud mental de los colaboradores de una clínica.	
Objetivo del proyecto	Conocer cuál es el impacto del teletrabajo en la salud mental de los colaboradores de una clínica.	
Duración de la sustentación	5 minutos	
Enlace YouTube	https://youtu.be/zkuUeGJc98k	