



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 ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES DE RIESGO GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES
DE LA ARMADA NACIONAL DURANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19

PRESENTA:

ANA GLADYS BARBOSA IZQUIERDO. CÓDIGO: 1611023957

ELIZABETH GARCÍA PALACIO. CÓDIGO: 1611022928

HERNÁN ANDRÉS PEÑA ORTIZ. CÓDIGO: 1511020426

JEIMY ANDREA MEDINA VANEGAS. CÓDIGO: 1611024396

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Concepto estrés.	6
Estrés laboral.....	7
Calidad de vida.	7
Cuarentena COVID-19	8
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.	10
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	22
Recomendaciones.	22
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.	27
Anexo 01. Consentimiento Informado.....	27
Anexo 02. Formato Entrevista.	29

Lista de tablas

iii

Tabla 1. Características sociodemográficas	15
Tabla 2. Percepción del teletrabajo	16
Tabla 3. Factores de estrés laboral según las entrevistas	17

Lista de figuras

Figura 1. Indicadores de calidad de vida durante la cuarentena 18

Los cambios generados durante la emergencia por Covid-19 han afectado el trabajo de las personas obligando a muchas a cambiar su forma de trabajar, fomentando condiciones generadoras de estrés. El objetivo de esta investigación es indagar cómo la cuarentena por COVID -19, el cambio en la modalidad laboral y la alteración en la calidad de vida son factores de riesgo generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional. Con un enfoque metodológico de corte cualitativo, específicamente fenomenológico, se identificaron los principales factores de riesgo psicosocial del estrés laboral y las consecuencias para los trabajadores. Se determinó como el estrés es un factor de riesgo que no es ajeno al proceso de adaptación ante varios estímulos percibidos como positivos o negativos en los trabajadores en su vida personal, social y aún más en el cambio de la modalidad laboral, que aunque manifestaron una actitud positiva ante las circunstancias se debe tener en cuenta aquella sintomatología asociada al estrés en el contexto de la vida laboral que desencadenan ansiedad, cansancio, tristeza, afectando de forma directa su calidad de vida, de ahí la importancia de darles herramientas que contribuyan para mejorar la salud psicosocial en los ambientes del teletrabajo.

Palabras clave: Estrés laboral, Cuarentena COVID-19, Teletrabajo, Calidad de Vida.

Introducción.

La emergencia por el COVID-19 ha causado un aumento significativo de cambios a nivel personal, social y especialmente en el ámbito laboral en todo el mundo. Esta investigación pretende brindar información sobre las conductas de salud, gestión de riesgos y prevención del estrés laboral presente en 10 empleados de la Armada Nacional de Colombia ARC.

Descripción del contexto general del tema.

A lo largo de nuestras vidas hemos experimentado situaciones de estrés, ahora nos enfocaremos en esta investigación sobre el estrés producido en el ámbito laboral. Según con la Organización Mundial de la Salud – OMS, quien refiere que 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" Organización Internacional del Trabajo. (2016).

Con respecto al estrés laboral investigaciones de Guerrero, Gómez, Moreno y Guerrero (2018) realizadas a un grupo de 550 docentes de colegios en España confirman que estar en contacto a factores de estrés laboral, predice afectaciones en la salud mental y física.

El teletrabajo en Colombia se está volviendo tendencia gracias a la innovación de la tecnología y a las nuevas condiciones que impone el gobierno para mitigar el contagio del COVID-19, sin embargo, no se debe dejar de lado la salud mental de los colaboradores que trabajan bajo este esquema ya que existen diversos impactos en su salud como lo indica (Lampert, 2018). La mayoría de las personas que trabajan bajo esta modalidad tienden a tener jornadas de trabajo más largas, causando en el trabajador insatisfacción, por otra parte los

encuestados que ejercen el teletrabajo afirman estar más satisfechos debido al grado de autonomía en el trabajo.

3

Planteamiento del problema

El estrés laboral se considera una de las problemáticas más relevantes en los últimos tiempos (OIT. 2016). Hoy en día, el estrés laboral en trabajadores que ejercen sus funciones desde su casa no recibe la suficiente atención, por lo que se hace necesario indagar sobre las situaciones a las cuales se tiene que acoplar el trabajador para cumplir su función, pues es claro que el cambio en la modalidad laboral afectará su bienestar. Dentro del día a día de los trabajadores de la Armada Nacional, que debido a la cuarentena por COVID-19 se encuentran laborando desde casa, presentan factores como: conflictos familiares y laborales, alteraciones de la rutina, relaciones interpersonales inadecuadas, entre otros, afectando sin lugar a duda su calidad de vida al no saber de qué manera actuar ante múltiples estímulos.

Pregunta de investigación.

¿Cómo la cuarentena por COVID-19, el cambio en la modalidad laboral y la alteración en la calidad de vida son factores de riesgo generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional en Bogotá?

Objetivo general.

Indagar cómo la cuarentena por COVID-19, el cambio en la modalidad laboral y la alteración en la calidad de vida son factores de riesgos generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional.

Objetivos específicos.

Definir qué síntomas de estrés laboral pueden estar manifestando 10 trabajadores de la Armada Nacional que cambian la modalidad laboral debido a la cuarentena por COVID-19

Determinar qué afectaciones en la calidad de vida pueden estar presentando los trabajadores por el cambio en la modalidad laboral.

Plantear estrategias para afrontar el estrés laboral y por ende contribuir a la mejora de la calidad de vida.

Justificación.

Desde el escenario de salud pública por la alerta epidemiológica sobre la pandemia por el coronavirus (COVID-19), publicado por la OMS el 16 de enero de 2020, ha puesto en riesgo la vida de muchas personas, afectando su estabilidad económica y social y por ende repercutiendo en su calidad de vida; surge la necesidad de investigar como algunas de esas medidas se convierten en factores de riesgo que pueden generar estrés en su vida laboral.

Colombia no se ha quedado atrás al implementar medidas de prevención como el aislamiento obligatorio nacional, el cual ha impulsado un entorno de constantes cambios, incluyendo la flexibilidad laboral y el trabajo desde casa. Los integrantes de la Armada Nacional no han sido ajenos a esta situación, lo cual plantea modificaciones en su vida y entorno laboral, desencadenando posibles síntomas de estrés laboral que afectarían su bienestar y calidad de vida.

Frente a problemática planteada sobre el estrés laboral desarrollado en diferentes investigaciones (Guerrero et al. 2018; Organización Internacional del Trabajo. 2016; Vrljicak, I. 2015), y en lo particular a esta investigación, se busca conocer y analizar la relación de las variables y la afectación en la calidad de vida sugeridas en los estudios de Lampert (2018), y López y Reyes (2018), y la transformación del trabajo Mella (2017); durante la emergencia por coronavirus COVID-19 que está afectando a los 10 trabajadores de la Armada Nacional quienes

son objeto de este estudio.

5

Como parte de la comunidad investigativa desde la psicología, estamos comprometidos con el bienestar y calidad de vida de las personas, pretendiendo con esta investigación se aprenda de la experiencia de la situación expuesta y desde las observaciones de los factores de riesgo generadores de estrés, plantear estrategias que contribuyan para superar y afrontar el estrés laboral, mejorando la salud de los empleados dentro de una organización.

Marco de referencia.

A través de las siguientes citaciones, se realiza una revisión Conceptual de las variables o palabras claves; Teórica de aquellos autores relevantes para nuestro estudio y Empírica, el cual estará sustentada en antecedentes Internacionales y Nacionales

Marco conceptual.

Se procede a presentar un breve abordaje conceptual relevante, de las variables o palabras claves de la presente investigación.

Concepto estrés. A través de la historia se han realizado diferentes definiciones del vocablo estrés: Hernández (2011) nos dice que el término de estrés procede del vocablo en latín positivo *stringer* que se refiere a, presionar, oprimir, reducir. Mendiola (2010) manifiesta que el vocablo descende del francés tradicional *destrese* el cual se define como ser suspendido en angostura y dominación. Peyra (2010) refiere al vocablo estrés anglo, el cual significa nerviosismo y opresión. Aunque dichos términos provienen de vocablos distintos, su significado tiene relación, ya que tanto el significado en latín, francés como anglosajón hacen alusión a una opresión.

El estrés se refiere a la respuesta física y emocional producido por una inestabilidad en las manifestaciones de capacidades y habilidades que tiene el individuo, para hacer frente a esas demandas (OIT, 2016).

Redolar (2015) define el estrés como cualquier alteración emocional o física que puede desencadenar cualquier circunstancia o estado de ánimo que haga sentir angustia, desesperación e intranquilidad, motivo para el cual el cuerpo considera esas condiciones como un desafío con gran demanda.

Estrés laboral. Es la agrupación a respuestas negativas que aquejan la salud física y mental del 7 empleado. Esas respuestas generadas a la imposibilidad de que la persona responda a imposiciones demandantes de la labor ejercida en su contexto laboral y se manifiestan a través del sentimiento de no ser capaz de realizar dichas demandas, propias del trabajo, evitando de esta manera el logro a respuesta positivas (Olmedo, 2015).

El estrés asimilado al trabajo “es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para darle frente a la situación, por lo cual se presentan una series de situaciones que pueden incluir: respuesta fisiológicas como aumento del ritmo cardiaco, respuestas emocionales como sentirse nervioso o irritado, respuestas cognitivas como disminución en la atención o percepción, falta de memoria y reacciones conductuales como la agresividad e impulsividad, etc.” (Posada, 2011).

Calidad de vida. Se entiende como la sensación de bienestar que tiene una persona, por su condición de vida en relación con su entorno, cultural y sus principios de valores, en lo que se refiere a sus propósitos, intereses, esquemas e inquietudes. Este es un concepto que se ha integrado en áreas de la salud física, estado psicológico, su condición de autonomía, interacciones sociales, los dogmas personales y la interacción con el medio ambiente (OMS, 2012).

Cambio modalidad laboral- Teletrabajo. Se dice que es: “Una forma de trabajo en el cual, 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 la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (OIT, 2017).

La Ley 1221 de 2008 de Colombia en su artículo No. 2, define el teletrabajo como: 8

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación-TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio de trabajo”.

Cuarentena COVID-19 Según la Real Academia Española (RAE, 2020) en su acepción vinculada con la salud, define a la cuarentena como “aislamiento preventivo a que se somete durante un periodo de tiempo, por razones sanitarias, a personas o animales”. Ahora bien el COVID-19 es un virus perteneciente a la familia de los coronavirus, los cuales aparecen en diferentes periodos de tiempo en el mundo, manifestándose como una infección respiratoria aguda (gripa), la cual puede ser leve, moderada o severa, según las características del huésped o persona que la padezca, demostrada como altamente contagiosa y con características de provocar altas tasas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial. Así pues Cuarentena COVID-19 hace referencia al aislamiento preventivo para evitar el contagio y propagación del coronavirus. (Adhikari et al., 2020).

Marco teórico.

El estrés laboral es un asunto de interés general debido a las persistentes transformaciones en las organizaciones y aún más, una incidencia tan eventual como es la Cuarentena por COVID-19; lo cual ha traído transformación en la modalidad laboral y afectaciones a la calidad de vida de los empleados, viéndose alterado salud física y mental. Es importante indagar los posibles riesgos generadores de estrés laboral a los que están expuestos los empleados a través de las diferentes teorías que a continuación relacionamos.

En el abordaje del estrés laboral, hay factores estresores que se perciben de forma negativa y/o positiva. Posada (2011) indica que “exponerse a circunstancias de estrés no se considera “malo”, mientras esas respuestas de estrés no sean vistas de forma persistentes, profundas, reiteradas y prolongadas, las cuales tiende a producir algunos cambios al cuerpo” (p.69).

Los efectos dañinos que el estrés laboral puede causar. Posada (2011) clasifica “el aumento de la tasa cardíaca, tensión muscular, dificultad para respirar, preocupaciones, dificultad para tomar decisiones, sensación de confusión, hablar rápido, temblores y tartamudeo” (p. 69-70).

Además señala que esas causas tienen unos efectos importantes a la hora de abordar el fenómeno, puesto que están intrínsecamente relacionados con problemas cognitivos y motores. Se dice que en varias ocasiones esas reacciones se manifiestan en forma sincrónica, debido a que un individuo intranquilo puede desarrollar síntomas como movimientos en las manos, conversar apresuradamente, incapacidad en la toma de decisiones y a la vez sentirse desorientado; lo cual repercute en reacciones como tartamudeo e inclusive voz entrecortada (Posada, 2011, p. 70).

Hay que tener presente que esas afectaciones no se manifiestan de la misma forma en todos los individuos. Posada (2011) indica que en lo referente a la salud, las reacciones que nacen por efecto del estrés laboral se presentan de forma diferente, debido a que se tiene en cuenta su estado de salud e historia clínica, ya que las reacciones en un individuo pueden presentarse de forma positiva y en otro individuo puede manifestarse de forma negativas. (p. 70).

Sin embargo, no solo las afectaciones del estrés laboral vienen acompañadas por sus causas y efectos a través de los estresores; también existen situaciones que conllevan a deteriorar

la calidad de vida del trabajador. Para el teletrabajo o trabajo a distancia de acuerdo con Mella (2017) puede traer consigo la adicción a la tecnología lo que se conoce como tecno-adicción, esto se debe a la utilización de tecnologías de forma descontrolada durante largos periodos de tiempo, ya que le da cierta libertad para ponerse a trabajar a la hora que quiera. Esto, junto a otros factores personales y laborales puede causar una dependencia psicológica del trabajador, definida en la necesidad de trabajar todo el tiempo, de sentirse productivo y útil. El omitir estos límites entre trabajo- vida personal, desencadena ansiedad y malestar lo que causaría un comportamiento compulsivo y entraría como estrés laboral.

Adicional, el estrés tecnológico para el trabajador bien sea por adicción o rechazo a la tecnología puede ir acompañado de ansiedad y fatiga, esto crea altos niveles de tensión y malestar interior, de acuerdo con Mella (2017) se debe al uso exagerado de aparatos tecnológicos, esta fatiga produce sensaciones de fobia y rechazo acompañado de agotamiento mental y cognitivo e incluso físico y a esto se le denominaría tecnofobia.

Marco Empírico.

A través de los siguientes hallazgos, se pretende abordar estudios relacionados con las variables de la investigación, los cuales servirán como evidencia y fuentes de soporte para nuestro estudio.

En investigación realizada por Guerrero et al. (2018) exploraron las causas del riesgo psicosocial, estrés y estado mental en un grupo conformado por 550 docentes de la universidad Extremadura España. Los resultados reflejaron que el 23% de los empleados percibieron estrés muy alto, un 46,8% estrés medio, y un 22,1% percibieron estrés bajo. Se evidenció también que el estrés alto se debió a la indisciplina, la ausencia de interés y la falta de colaboración de la familia; los cuales, son considerados las principales fuentes de estrés.

sobre la salud del Parlamento Nacional Chile”, realizado por Lampert (2018). Afirma: “El aislamiento por teletrabajo puede tener un potencial efecto negativo sobre la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores”. En el estudio identificaron que, los trabajadores manifestaron que el estar aislado de sus colegas tiene una mayor desventaja del teletrabajo con un 63% de los 100 trabajadores encuestados; además, ellos dijeron que trabajar desde la casa, hacía que temas personales lo distrajeran de su trabajo. Por otra parte 37% de los encuestados que ejercen el teletrabajo afirman estar más satisfechos debido al grado de autonomía en el trabajo. Se concluyó que la mayoría de las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo tienden a tener jornadas de trabajo más largas, causando en el trabajador insatisfacción.

Según López y Reyes (2018) en su trabajo de investigación titulado “Teletrabajo vs. Trabajo Convencional”, realizado para analizar el desempeño laboral en los empleados de dos empresas. Investigación de tipo cualitativo. Su población de 16 empleados, ocho son teletrabajadores en empresa Soluciones Alegra S.A.S., y ocho son trabajadores tradicionales en empresa Arrendamos Monserrate Ltda., de la ciudad de Medellín, Colombia, en los resultados más relevantes de la investigación, se logró evidenciar que los empleados por teletrabajo, un 62.5% dicen ser siempre disciplinados. Al contrario de los empleados tradicionales. Por lo cual se consideran a los teletrabajadores más disciplinados debido a que manejan su tiempo y tienen la plena libertad de organizar sus horarios. Esto permite que los empleados por teletrabajo tengan tiempo de compartir con su familia y tenga un control del manejo del estrés. También se logró evidenciar que en el trabajo convencional los trabajadores consideraron que su trabajo no les trae o genera ningún beneficio en su salud, desarrollo cognitivo y emocional; por lo cual tienen mayor riesgo a sufrir estrés laboral.

Tipo y diseño de investigación.

En esta investigación se propone un enfoque de corte cualitativo, ya que citando a Sampieri (2014) “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto”. Se abordan conceptos del estrés laboral, teletrabajo y la relación de los datos obtenidos para presentarlos desde un marco explicativo teórico, considerando el discurso de los participantes que resultan necesarios para comprender sus experiencias.

El diseño de investigación a desarrollar es fenomenológico, en vista de que su intención es “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias”. Sampieri (2014).

Participantes.

La población como lo hace notar Sampieri (2014), “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Para la selección de la población se hizo a través de un muestreo probabilístico sistemático, en donde se tuvo en cuenta a los 23 empleados que trabajan en el área administrativa de la Armada Nacional en Bogotá, con más de tres años de antigüedad, sin discriminar el sexo, ni edad, que cambiaron de modalidad laboral de presencial a teletrabajo durante la cuarentena por el COVID-19, que estuvieran manifestando signos de estrés laboral afectando su calidad de vida y desearan participar voluntariamente en la investigación, dando así la posibilidad a todo el grupo de participar, de los cuales solo 10 reunieron las características.

Instrumentos de recolección de datos.

13

Con la finalidad de recolectar datos para esta investigación se implementó como instrumento la entrevista semiestructurada dado que por su flexibilidad permite la elaboración de preguntas abiertas en este caso adaptadas de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial establecida en la resolución número 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo con la cual se puede identificar, evaluar e intervenir en los factores de riesgo psicosocial a los que se hayan expuesto los empleados.

Fue realizada virtualmente dando prioridad a los constructos subjetivos de cada participante según sus experiencias con los factores de riesgo causantes de estrés laboral profundizando algunos aspectos según como fue transcurriendo la entrevista.

Estrategia del análisis de datos.

En relación al análisis a la problemática expuesta se aplica la categorización de las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral centradas en el problema y la emoción. En las primeras se utilizaron las subcategorías confrontación y planificación, para las segundas se analizaron las categorías correspondientes a los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales.

Consideraciones éticas.

La información obtenida será utilizada exclusivamente para fines de esta investigación de acuerdo con lo señalado la ley 1090 de 2006 en la cual se manifiestan la responsabilidad del psicólogo en este caso del tutor con los estudiantes y la institución, por lo cual, el estudio que se ejecutará conlleva un acompañamiento y un grado de responsabilidad para con los estudiantes. De igual forma se tuvo en cuenta la resolución 8430 de 2003 que regulan las normas técnicas,

científicas y administrativas en las investigaciones del sector de la salud, por lo cual, se solicitó autorización de los participantes, asegurando confidencialidad de la información y estableciendo los riesgos a lo que podrían estar sometidos durante el estudio y se determinó que no había ninguna consideración que pudiera afectar de alguna forma su integridad. El desarrollo de las entrevistas se desarrolló protegiendo la identidad del participante y con previa autorización del consentimiento informado para dar claridad que se respetaron los derechos de los entrevistados.

Resultados.

El grupo de participantes en esta investigación estuvo conformado por 10 trabajadores masculinos del área administrativa de la Armada Nacional de Bogotá con una edad promedio de 32.9 años, con una antigüedad en la institución superior a tres años que se encuentran realizando teletrabajo durante la cuarentena por Covid-19 en Bogotá. **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

Tabla 1. Características sociodemográficas

Variable	
Edad	29, 31(3), 32 (3), 36,37,38 años
Género	Masculino
Ciudad de residencia	Bogotá
Estado civil	Casado (4), Separado (1), Soltero (4), Unión libre (1).
Nivel de educación	Tecnólogo completo /Profesional Completo
Antigüedad en la empresa	Más de tres años
Área / Cargos	Administrativos
Hijos	0- 8 años

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados descritos en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** muestran la percepción general del teletrabajo, donde el 80% de los participantes perciben extensión de su jornada laboral trabajando desde casa, al igual el 60% perciben que aumentaron las actividades laborales.

Destacaron aspectos positivos considerando la autonomía en el manejo de tiempo 80% y tiempo para compartir en familia 40%; la mitad de los entrevistados perciben que el entorno no es el adecuado debido a que hay actividades operativas que desde casa no se pueden controlar y manejar, los hijos en especial los menores de 5 años requieren atención en todo momento aunque solo se les dedica tiempos libres o en una pausa activa, y se presentan distracciones como vendedores ambulantes, ruidos generales de un hogar.

En cuanto a la experiencia global del teletrabajo percibida por los trabajadores de la 16

Armada Nacional, indica que la mayoría de trabajadores perciben de manera positiva la vivencia, y el resto la consideran de manera negativa, algunos participantes declararon: mayor comodidad en la oficina, consideran que en la casa el tiempo no rinde, hay mucha más carga laboral que la que se realizaba en la oficina, y mayor facilidad para realizar más trabajo por tema de internet en la oficina y por seguridad informática.

Tabla 2. Percepción del teletrabajo

Teletrabajo		Muestra
Condiciones laborales	Extensión de horas laboradas	0,8
	Extensión de actividades laborales	0,6
Implemento laborales	Si	0,9
	No	0,1
Percepción positiva	Autonomía en tiempo	0,8
	Tiempo para compartir con la familia	0,4
Percepción negativa	Entorno	0,5
	Actividades laborales	0,4
Experiencia	Positiva	0,7
	Negativa	0,3

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la posible asociación del teletrabajo y los factores desencadenantes del estrés laboral, se encontró en la categorización síntomas fisiológicos una puntuación de mayor nivel correspondiente a cambios fuertes de apetito 60%, dolores de espalda o músculos 40% y trastornos del sueño. A propósito de síntomas de comportamiento social se detectaron en menor cantidad 20% dificultades en el ambiente familiar y adaptación al cambio. Pasando a los síntomas intelectuales y laborales el 70% del total de participantes perciben un sentimiento de sobrecarga de trabajo en esta modalidad, sumado al el grado de cansancio descrito por 8 de los 10 participantes, y la dificultad para concentrarse, en menor índice mencionan dificultades para la toma de decisiones o compromiso laboral Prestaciones laborales, flexibilidad en los horarios, las bonificaciones y tiempo para las familias son sub-categorías, que determinan que el porcentaje de estrés para algunos ítems es el más bajo porque los empleados están satisfechos

con estos aspectos. De alguna manera, este aspecto puede minimizar el impacto sobre los teletrabajadores. **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** 17

Tabla 3. Factores de estrés laboral según las entrevistas

Categoría	Ítem	N	Muestra
Síntomas Fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	4	0,4
	Dolor de cabeza.	1	0,1
	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	3	0,3
	Cambios fuertes del apetito.	6	0,6
Síntomas De Comportamiento Social	Dificultad en las relaciones familiares.	2	0,2
	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	1	0,1
Síntomas Intelectuales Y Laborales	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	7	0,7
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	4	0,4
	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	2	0,2
	Cansancio, tedio o desgano.	8	0,8
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	2	0,2
	Deseo de no asistir al trabajo.	1	0,1
	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	1	0,1
	Dificultad para tomar decisiones.	1	0,1
	Deseo de cambiar de empleo.	5	0,5
	Síntomas Psicoemocionales	Sentimiento de soledad y miedo.	3
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.		3	0,3
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.		6	0,6
Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".		1	0,1
Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.		7	0,7

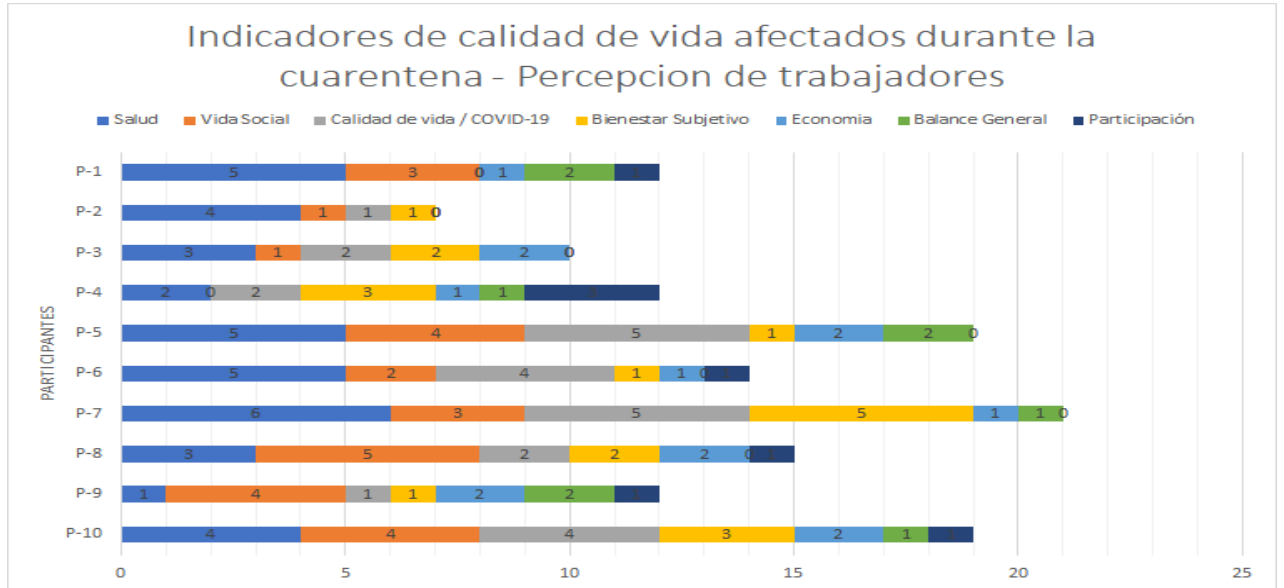
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	1	18 0, 1
---	---	---------------

Fuente: Elaboración Propia a partir de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social (2019)

Pretendiendo detectar la alteración del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores durante la cuarentena en general describieron que la pandemia por Covid-19 ha impactado el entorno personal, familiar y laboral. En este sentido el estudio señala que el 100 % de los participantes presentaron impactos significativos en los indicadores de calidad de vida como se especifica en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, presentando una aproximación estricta de los resultados dentro de los cuales puntúan las implicaciones y temores por la salud familiar y personal, al igual destacan grandes consecuencias en su vida social al manifestar que este crea distanciamiento en las relaciones personales, pues les hace mucha falta el contacto físico, al igual mencionan que su economía es estable, ya que continúan trabajando, sus familiares sufren las consecuencias de la cuarenta y representan una implicación monetaria por el apoyo que ellos les brindan. El bienestar subjetivo lo perciben desde la seguridad al no estar expuestos de manera directa con el virus, y por el aprendizaje que les deja esta nueva

experiencia pues la asumen como un reto personal que contribuyen en afianzar sus valores, 19 capacidades y habilidades laborales.

Figura 1. Indicadores de calidad de vida durante la cuarentena



Nota: El gráfico representa los indicadores de vida afectados durante la cuarentena desde la percepción de trabajadores.

Discusión.

El objetivo principal de esta investigación es indagar cómo factores tales como la cuarentena por COVID-19, el cambio de modalidad laboral y la alteración en la calidad de vida son factores de riesgo generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional en Bogotá, allí encontramos que estos cambios causan un cierto desajuste en la salud mental de los teletrabajadores originando estrés, estos cambios de forma de trabajo originados por la cuarentena por COVID-19 y las malas y desorganizadas condiciones de trabajo desde el hogar tienden a que los teletrabajadores a largo plazo tengan respuestas psicológicas, fisiológicas y de comportamiento negativos.

Nuestros resultados indican que el 80% de los trabajadores entrevistados perciben que aumentaron sus horas laborales desde que están en casa. Esto en concordancia con la

investigación realizada por Lampert (2018) titulada “Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud del Parlamento Nacional Chile” donde también se encontró que un alto grupo de personas encuestadas y que trabajan bajo esta modalidad perciben trabajar más de las horas pactadas por la empresa, lo que podría declinar en insatisfacción a corto plazo y cansancio laboral. 20

Por otro lado, encontramos que los participantes encuestados afirman que sus tareas laborales tuvieron un aumento significativo lo que se traduce en factores desencadenantes de estrés laboral síntomas fisiológicos como cambios en su alimentación 60%, dolores de espalda o dolores musculares 40% y afectación tanto de la calidad como la cantidad de sueño. Algo similar nos dice Posada (2011) donde afirma que algunos efectos dañinos del estrés pueden ocasionar los siguientes síntomas “el aumento de la tasa cardíaca, tensión muscular, dificultad para respirar, preocupaciones, dificultad para tomar decisiones, sensación de confusión, hablar rápido, temblores y tartamudeo” (p. 69-70).

Al respecto conviene decir que positivamente encontramos que el 80% de los entrevistados manifestaron estar satisfechos al tener la libertad de organizar sus horarios y de esta manera tener tiempo para la familia, según López y Reyes (2018) en su trabajo de investigación titulado “Teletrabajo vs. Trabajo Convencional”, también e igualmente resalta que un buen porcentaje de sus colaboradores teletrabajadores cuando son disciplinados y tienen libertad de organizar sus tareas y tienen un buen manejo del tiempo pueden compartir con su familia lo que ocasiona que disminuyan las posibles causas de estrés laboral.

La experiencia global encontrada en nuestros colaboradores encuestados de la Armada Nacional hace connotar que un 70% se encuentran a gusto con la nueva modalidad, mientras que el resto no lo ve de esta manera ya por temas como lo son tiempo vs carga laboral o cosas como

el internet, y confidencialidad informática hacen más complicado el trabajar de esta manera. 21

Contrario a lo que afirma Lampert (2018), donde notaron que un 63% los 100 trabajadores encuestados manifestaron que estar aislados de sus colegas trae una mayor desventaja debido a que temas como la familia y vida personal hace más difícil trabajar virtual mientras que un 37% lo encuentra beneficioso.

Estas alteraciones en la calidad de vida encontradas en nuestra investigación como los mencionados anteriormente solo dejan notar una mala participación de las empresas para con los colaboradores, es importante evaluar por parte de las empresas si todos los cargos se prestan para la modalidad del teletrabajo, evaluar si en donde se va a realizar la labor a domicilio es beneficioso para las dos partes y evaluar e identificar dichos síntomas para una futura toma de decisiones para con el colaborador. Pero también resaltamos las cosas buenas encontradas en nuestra investigación, como lo pueden ser la flexibilidad de horarios, remuneraciones económicas para fines estudiantiles y el pasar más tiempo con la familia, hacen que los niveles de estrés bajan y pueden ser de mucha ayuda para la disminución de los síntomas anteriormente mencionados y nos ayudaría a llevar esto desde otra perspectiva.

Conclusiones.

Partiendo de las definiciones de las variables y los objetivos planteados en la investigación, se logró indagar y determinar a través del análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas, como el cambio de modalidad laboral de presencial a teletrabajo y los cambios en la calidad de vida, son factores de riesgos generadores de estrés laboral en 10 trabajadores de la Armada Nacional. Se concluyó que el estrés es un factor de riesgo que no puede ser ajeno al proceso de adaptación ante varios estímulos percibidos de forma positiva o negativa en los trabajadores tanto en su vida personal, social y laboral; y aún más en el

cambio de la modalidad laboral por la pandemia del COVID-19. En la muestra obtenida se evidenció que en la percepción general del teletrabajo, el 80% de los trabajadores consideraron extensión en su jornada laboral; al igual, el 60% perciben que aumentaron las actividades laborales, generando variabilidad de síntomas fisiológicos correspondientes a cambios del apetito, dolores de espalda o muscular y trastornos del sueño. En cuanto a la percepción positiva consideraron la autonomía en el manejo del tiempo laboral y espacios para compartir en familia. 22

Si bien es cierto, que en los resultados los trabajadores manifestaron sentirse satisfechos trabajando desde casa porque su entorno es seguro y confortable, se evidencia que hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales del estrés laboral, primordialmente las categorías que evalúan síntomas fisiológicos, de comportamiento social, psico-emocionales, intelectuales y laborales que pueden convertirse en una amenaza dentro del contexto del cambio de la modalidad laboral durante la cuarentena por COVID-19, que afectan a la fecha de este estudio su bienestar, economía y participación, por consiguiente su calidad de vida, manifestados en la ansiedad, frustración, cansancio, tristeza, entre otros, que son generadores de estrés. Por eso es importante establecer estrategias de atención para el estrés laboral generadas durante esta cuarentena, por medio de la reducción en los efectos negativos causados por la sensación de estrés, estrategias guiadas a modificar la valoración subjetiva del trabajador en relación con los estímulos de su ambiente y de los recursos adecuados, encaminándolos para la exploración, elección, aprendizaje y expresión de respuesta adaptativas.

Limitaciones.

Dentro de los resultados de esta investigación deben considerarse y tener presente algunas limitaciones. Una limitación es la desviación proporcionada por los datos empleados únicamente por medio de entrevista virtual, ya que para determinar el grado de estrés laboral

presente en cada uno de los participantes se requieren mayor percepción y observación de las 23 expresiones, signos y síntomas que presenta el participante, movimientos no intencionales, nerviosismo, al igual que de manera presencial se puede brindar mayor apoyo y estrategias para afrontar el estrés laboral percibido en el entrevistado.

En segunda instancia, el desarrollo de esta investigación relaciona la falta de estudios teóricos correspondientes a investigaciones transversales entre el teletrabajo y la cuarentena social obligatoria nacional e internacional, debido a que la pandemia por COVID-19 es un evento nuevo.

Recomendaciones.

Al tratarse de una investigación, cuyo objetivo fue analizar los factores de riesgo del estrés laboral, se logró plantear algunas conclusiones muy importantes sobre las circunstancias de los trabajadores administrativos de la Armada Nacional frente a esta problemática, esta investigación es trascendental para nuevos estudios que permitan determinar a mayor profundidad los factores laborales de riesgo psicosociales y los efectos en la salud que están produciendo, especialmente para determinar la relación entre el alto estrés psicológico y los síntomas que pueden ocurrir en el personal durante la cuarentena obligatoria, repercutiendo en su entorno social, familiar y en la empresa.

Al mismo tiempo desde el área de la psicología se plantean tres contextos para nuevos estudios; el primero es para todas las personas que tengan que iniciar con el teletrabajo y la afectación de este en las organizaciones, el segundo para la implementación de programas de prevención para los teletrabajadores que se encuentran en cuarentena por el COVID-19 y el tercer contexto el seguimiento a los efectos psicológicos que puedan presentarse a largo plazo derivados de esta situación y su posible prevención, con una proyección amplia que vaya más allá de las temáticas específicas abordadas en este informe.

- Adhikari, S., Meng, S., Wu, Y. y col. Epidemiología, causas, manifestación clínica y diagnóstico, prevención y control de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) durante el período de brote temprano: una revisión del alcance. *Infect Dis Poverty* 9, 29 (2020). Doi: <https://doi.org/10.1186/s40249-020-00646-x> para citar el artículo.
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. y Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea*, 9, e2. Doi: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Hernández, B. (2011). Influencia del estrés sobre el Rendimiento Académico en los alumnos del colegio de Bachilleres de la comunidad de Angahuan. (Tesis Inédita de Licenciatura). Universidad Don Vasco, Michoacán, México.
- Lampert, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. Abril 18, 2020, Biblioteca del congreso nacional de Chile recuperado de: https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- LEY 1221 DE 2008. Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008. Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- López, J., y Reyes, A. (2018). Teletrabajo vs trabajo convencional. (Trabajo de grado Administración de Negocios). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín. Recuperado de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/5927/1/Teletrabajo_Trabajo_Convencional_Lopez_2018.pdf

Actualidad. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=5350366&ppg=1&query=e1%20teletrabajo%20en%20espa%C3%B1a>

Mendiola, J. (2010). El manejo del Estrés Académico en estudiantes universitarios: una propuesta de intervención. (Tesis inédita de Licenciatura).Unam, Chimalhuacán, México.

Ministerio de Protección social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual del usuario. ISBN 978-958-8361-93-2. pg 370-402. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1cwmRQtVEWO6m9p-PK2Xv4KtSo0iW1vF6/view>

Olmedo, E. (2015). El estrés laboral en tiempo de crisis económica. Universitat Pompeu Fabra

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo, Recuperado de: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm

Pereyra, M. (2010).Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Revista Educación, 33(2) ,171-190.

Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Revista CES Salud Pública, 2(1), 66-73. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1449/913

Real Academia Española. (2020). Crisis del COVID-19: apuntes sobre cuarentena en la lengua española. Recuperado de <https://www.rae.es/noticias/crisis-del-covid-19-apuntes-sobre-cuarentena-en-la-lengua-espanola>

Redolar, D. (2015). El estrés. (1ª. ed.). UOC. (Olbera UOC. Publishing.S.L. Ramita del Problema. 27

138, 08018. Barcelona. Recuperado de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Baran-Andrea.pdf>

Vrljicak, I. (2015). Estrés, Gerencia y Subjetividad. Argentina: Editorial Dunken. Recuperado de

<https://books.google.com.co/books?id=XmGXBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Vrljicak,+>

[I.+\(2015\).+Estr%C3%A9s,+Gerencia+y+Subjetividad.+Argentina:+Editorial+Dunken&hl=es-](https://books.google.com.co/books?id=XmGXBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Vrljicak,+)

[419&sa=X&ved=0ahUKEwiFioacisHpAhVwTt8KHURiC6wQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Vrlji](https://books.google.com.co/books?id=XmGXBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Vrljicak,+)

[cak%2C%20I.%20\(2015\).%20Estr%C3%A9s%2C%20Gerencia%20y%20Subjetividad.%20Arg](https://books.google.com.co/books?id=XmGXBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Vrljicak,+)

[entina%3A%20Editorial%20Dunken&f=false](https://books.google.com.co/books?id=XmGXBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Vrljicak,+)

Anexo 01. Consentimiento Informado**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título del estudio: FACTORES DE RIESGO GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA ARMADA NACIONAL DURANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19

Investigadores:

Ana Gladys Barbosa Izquierdo
Elizabeth García Palacio
Hernán Andrés Peña Ortiz
Jeimy Andrea Medina Vanegas

Introducción

Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. A los efectos de decidir si desea o no participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es el objetivo de este estudio, como se selecciona a los sujetos, qué procedimientos se emplearan, cuáles son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "*consentimiento informado*". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que los investigadores en el estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que le pregunte a los investigadores todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia del mismo.

Objetivo de la investigación

A usted se lo está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la Armada Nacional de Colombia ARC y encontrarse trabajando desde en casa durante el aislamiento preventivo por Covid-19. Uno de los objetivos de este estudio es aplicar una entrevista sobre el estrés laboral a una muestra de la población de la Armada Nacional de Colombia llevado a cabo por estudiantes de psicología.

Duración del estudio

Durante este estudio, los investigadores aplicaran una entrevista semiestructura virtualmente por medio de la plataforma SKYPE. Su participación en este estudio no afectará en modo alguno su vida personal, laboral, profesional y familiar.

Incorporación

Alrededor de 10 trabajadores de la Armada Nacional participarán en este estudio, los 29 cuales serán seleccionados de forma aleatoria. A los efectos de ser elegido para participar en el estudio, debe confirmarse la siguiente información:

- Ser empleado de la Armada Nacional de Colombia ARC.
- Ejercer funciones laboral desde casa – teletrabajo.

Información a ser recabada

Si usted decidiera participar en este estudio, los investigadores aplican una entrevista a cada uno de los participantes. Se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones pero en ningún caso se revelará su identidad.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del instrumento se hará con el fin de validarlo. La información obtenida de esta investigación podrá beneficiar a la Armada Nacional debido a que en un futuro se podrá evaluar el estrés laboral propio de la Armada Nacional.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en investigación sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Remuneración por su participación en el estudio

Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Los investigadores se harán cargo del costo del material a utilizar.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de la investigación.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha:

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que está realizando la Universidad Politécnico Grancolombiano a través de la Facultad de Sociedad, cultura y creatividad y el programa de Psicología denominado “**Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores de la Armada Nacional durante la emergencia por COVID-19**” y autorizo mi participación en está aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo a la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.

Todas mis preguntas concernientes al estudio me fueron contestadas. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.

Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.

FIRMA

C.C.

CARGO

Anexo 02. Formato Entrevista.

<p>FACTORES DE RIESGO GENERADORES DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA ARMADA NACIONAL DURANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19 ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA</p>

Código entrevista: _____

Fecha: _____

Entrevistado: _____		Hora: _____	Duración: _____
Edad: _____	Sexo: _____	Ciudad: _____	
Entrevistador: _____		Lugar entrevista: _____	

Objetivo: Recolectar datos puntuales relevantes y personales por medio de preguntas abierta para comprender y analizar la situación actual del participante.

1. Cuénteme como son sus condiciones laborales desde que inicio el aislamiento preventivo hasta este momento... (Hora inicio labores, funciones, cuanto trabaja, ahora trabaja más o menos tiempo, hora en que finaliza labores).
2. Cuenta con los implementos necesarios para trabajar desde casa. (PC, escritorio, silla cómoda, Luz natural, conexión a internet).
3. Dígame qué ventajas tiene para usted trabajar desde su casa. (organiza el tiempo como quiere, comparte más tiempo con su familia, otros).
4. Cuéntame que desventajas tiene para usted el trabajar desde su casa (tiene distractores como ruidos externos: paso de transeúntes, vehículos, ruidos internos: niños jugando, mascotas, utiliza más tiempo del normal para terminar su trabajo).
5. Que ha sido lo más importante de esta experiencia (refiriéndose al cambio de modalidad laboral) siente que le rinde más el tiempo para terminar los trabajos asignados
6. Me gustaría conocer su estado físico y los cambios que puede haber presentado durante la cuarentena. Háblame si ha presentado algún dolor, malestar o enfermedad en este tiempo. ¿Qué alteraciones musculo esqueléticas ha presentado durante este tiempo?, ¿Cómo se siente físicamente?
7. Hablemos de sus hábitos alimenticios, come bien a horas, alguna anomalía, dolor acidez, estreñimiento, cambio algo (come más o menos igual), conserva los horarios...

8. Ha presentado algún síntoma de gripa, alergia, ahogo...
9. ¿Ha sentido alteraciones o malestar en la cabeza, durante la cuarentena?
10. Sus nuevas rutinas han causado algún cambio en su sueño, duerme más, se desvela....
11. ¿Siente alguna alteración en el pulso o corazón durante este periodo de tiempo? describa por favor
12. A algunas personas el estar en casa les dan más ganas de picar o comer de más... En su caso cree que hay cambios
13. Considera que el aislamiento social ha causado problemas relacionados con la sexualidad En caso de si preguntar si impotencia o algún otro síntoma.
14. ¿Cómo es su relación familiar ahora que se encuentra trabajando desde su casa? ha tenido disgustos porque lo interrumpen durante las horas de su trabajo.
15. ¿Cómo se siente al iniciar sus actividades de teletrabajo día a día? le es difícil organizar sus actividades diariamente, explique él porque
16. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo durante este periodo? busca espacios para compartir con sus compañeros de trabajo a través de alguna plataforma o vía telefónica, o siente que no le queda tiempo
17. ¿Qué actividades de ocio practica con los miembros de su hogar diferentes a las que hacían antes de cambiar de modalidad de trabajo?
18. ¿Cómo se siente con la cantidad de trabajo que debe realizar ahora, le dedica más tiempo ahora, supera las horas que normalmente le dedicaba al día?
19. ¿Cómo realiza sus actividades de trabajo, le es fácil concentrarse? describa por favor.
20. ¿Qué lesiones o accidentes laborales ha tenido durante este tiempo?
21. ¿Qué opina de su profesión actualmente, que otra profesión le hubiese gustado tener y por qué?

22. ¿Qué cosas le causan cansancio o desgano en su forma de trabajar actualmente?
23. ¿Cómo está su creatividad laboral en este tiempo?, ¿por qué?
24. ¿Qué tan importante es para usted el teletrabajo? ¿Qué opina del teletrabajo?
25. ¿Qué opina de su trabajo en cuanto a los objetivos de su institución?
26. ¿Cómo se siente en el momento que tiene que tomar decisiones?
27. ¿Si pudiera elegir en este momento otro empleo, en donde le gustaría estar?
28. ¿Cómo se siente emocionalmente en este momento?
29. Durante el tiempo que lleva trabajando desde casa, ¿Ha experimentarías periodos de cansancio significativo, irritabilidad...?
30. Es normal que durante la cuarentena se presente angustias, preocupaciones o tristeza. Podría contarme al respecto que siente
31. ¿Qué opina de los medicamentos para calmar la ansiedad y los nervios? ¿Conoce algunos?
32. ¿Ha experimentado algún pensamiento negativo?
33. ¿Qué opina acerca de las bebidas alcohólicas, el café y el cigarrillo?
34. ¿Qué sentimientos, fantasías, emociones, pensamientos surgieron en usted frente a esa situación?
35. ¿Se considera una persona inflexible?
36. ¿Qué siente cuando las cosas se salen de su control?
37. Como cree que la pandemia que vive actualmente el mundo ha afectado su entorno, de igual manera como afecta a sus parientes cercanos, educación de los hijos , trabajo de esposa
38. Cuénteme que estrategias afronta para mantener su vida social celebración de cumpleaños, contacto con parientes lejanos, noviazgos....
39. Que actividades realiza cuando termina su trabajo, TV, jugar con los niños, dormir, como rompe la monotonía el fin de semana, que cosas le ha permitido el aislamiento experimentar o realizar

40. En este tiempo que tanto se ha visto afectada la economía, considera que gasta más, gasta menos, maneja mejor los recursos, reemplace la posibilidad ante un posible despido laboral 34
41. Que tan participe es en la toma de decisiones dentro de su hogar ahora que está todo el tiempo, siente que es tenido en cuenta, por ejemplo en las tareas diarias, tareas de los niños....
42. Que aspectos positivos y negativos ha traído esta experiencia en su vida y en su entorno laboral
43. Comentarios adicionales (Espacio para participante).
44. Hallazgos importantes o aspectos a tener en cuenta. (Espacio para entrevistador).