



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  
ESTRÉS LABORAL Y CARGA MENTAL DESENCADENADO POR EL TRABAJO  
REMOTO

PRESENTA:

MANJARRES MOYANO ELIANA CÓDIGO 0920019169  
MARTÍNEZ SUÁREZ SANDRA MARCELA CÓDIGO 1611022998  
PULIDO CASALLAS MARÍA TERESA CÓDIGO 1621020011  
RIVERA TOLOSA ERIKA MILENA CÓDIGO 181102546  
TRUJILLO HERNÁNDEZ MYRIAM CÓDIGO 1621021320

SUPERVISORA:

TRIVIÑO JAIMES JOHANNA MARCELA MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE 2020

**Tabla de Contenidos**

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema	2
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.	3
Objetivos específicos.	3
Justificación.	4
Capítulo 2.	5
Marco de referencia.	5
Marco conceptual.	5
Estrés laboral.	5
Carga mental.	5
Trabajo remoto.	5
Factores psicosociales.	6
Marco teórico.	6
Marco empírico.	7
Capítulo 3. Metodología.	9
Tipo y diseño de investigación.	9
Participantes.	10
Instrumentos de recolección de datos.	11
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.	12
Capítulo 4. Resultados.	12
Discusión.	17
Conclusiones.	19
Limitaciones.	20
Recomendaciones.	20
Referencias bibliográficas	22
Anexos	26

**Lista de figuras**

Figura 1	Esquema de respuesta ante un estímulo	7
Figura 2	Conciliación del sueño	32
Figura 3	Dolor de cabeza	32
Figura 4	Problemas gastrointestinales	32
Figura 5	Cansancio o agotamiento	33
Figura 6	Consumo de bebidas y alimentos	33
Figura 7	Desinterés sexual	33
Figura 8	Sensación de ahogo	34
Figura 9	Falta de apetito	34
Figura 10	Temblores musculares	34
Figura 11	Dolor intenso	35
Figura 12	Sudoración o palpitaciones	35
Figura 13	Atención en la tarea	35
Figura 14	Atención sostenida	36
Figura 15	Pausas reglamentarias	36
Figura 16	Errores laborales	36
Figura 17	Ritmo del trabajo	37
Figura 18	Ritmo de trabajo.	37
Figura 19	Tratamiento de la información	37
Figura 20	Percepción de la información	38
Figura 21	Entendimiento de la información	38
Figura 22	Cantidad de la información	38
Figura 23	Sencillez de la información	39
Figura 24	Memorización	39
Figura 25	Información para el desarrollo de la tarea	39
Figura 26	Claridad en la información	40
Figura 27	Experiencia laboral	40
Figura 28	Nivel de interrupción	40
Figura 29	Entorno laboral	41

**Listado de anexos**

Anexo 1 Consentimiento informado	32
Anexo 2 Instrumento de recolección de datos.	34
Anexo 3 Permiso de desarrollo de la investigación	37
Anexo 4 Link material multimedia	38
Anexo 5. Figuras de los resultados.	32

### **Resumen.**

Las condiciones del trabajo determinan el nivel de la salud del trabajador, además que, esto combinado con las altas demandas psicológicas, el poco control que puede tener el individuo en su trabajo y el poco nivel de apoyo desde la organización para la cual trabaja puede desencadenar situaciones estresantes. Por lo anterior se plantea identificar de qué manera la modalidad de trabajo remoto genera estrés laboral y carga mental, en los trabajadores del departamento de gestión de becas de la Fundación Iberoamericana de Bogotá. La investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, por medio de la implementación de un cuestionario que mide el nivel de carga mental y de estrés en 24 trabajadores del departamento de Becas de Funiber. Los resultados arrojaron que entre los trabajadores existen alto niveles de estrés y que son consecuentes por el nivel de carga mental que tiene el trabajo, presentando situaciones como agotamiento, insomnio, baja capacidad de entendimiento y dolores musculares y de cabeza. Se concluye que es necesario el desarrollo de planes y programas que permitan la reducción del estrés y el buen manejo de la carga laboral, para que esta no afecte el factor mental.

**Palabras clave:** estrés laboral, carga mental, trabajo remoto, factores psicosociales.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Dentro del capítulo uno de la investigación, se abordan los aspectos relacionados con la descripción del problema identificado, el planteamiento del mismo, las metas u objetivos propuestos y la justificación de la investigación.

### **Descripción del contexto general del tema.**

Dentro del gremio laboral colombiano, las cifras de estrés van de un 20 a un 33%, donde los factores principalmente identificados son la atención al público, la actividad monótona y repetitiva del trabajo, el tiempo de desplazamiento y el lugar de trabajo (Gutiérrez, 2019). Esta situación ha sido relacionada con el desarrollo de trastornos mentales, de depresión y de ansiedad (Lemos et al, 2018).

Con relación a la salud mental de los colombianos, el Boletín de salud del Ministerio de Salud Nacional indica que, durante el 2015 se atendieron 100 consultas a los servicios de salud, en donde 4 de ellos fueron por trastornos mentales o de comportamiento, registrando porcentajes a nivel nacional que encabezan el departamento de Caldas con un 7,41%, Risaralda con un 5,89%, Cartagena con un 5,43% y Quibdó con un 5,08% (Minsalud, 2018)

Todo lo anterior permite conocer la tendencia de los trabajadores colombianos al desarrollar estrés o patologías de orden mental o psicológico, por lo que es necesario el desarrollo de la presente investigación.

### **Planteamiento del problema**

Autores como Karasek & Theorell (1990) manifiestan que, las condiciones del trabajo determinan el nivel de la salud del trabajador, además que, esto combinado con las altas demandas psicológicas, el poco control que puede tener el individuo en su trabajo y el poco nivel de apoyo desde la organización para la cual trabaja puede desencadenar situaciones estresantes.

Adicional a lo anterior, la carga mental es entendida como ese esfuerzo mental que se hace al momento de desarrollar las actividades laborales, la cual está determinada por

la cantidad y el tipo de información que se trata en el puesto de trabajo, por lo que esto implica que el cerebro da respuesta a los estímulos que tiene por cuenta de la actividad laboral (Ormaza et al, 2019).

Por lo tanto, la actividad propia desarrollada por los trabajadores del área de gestión de becas de la Fundación iberoamericana, denota una carga mental dentro de su desarrollo cotidiano, pero por situación ante la pandemia las actividades se deben desarrollar desde la casa de cada uno de los colaboradores, en la modalidad de trabajo remoto, por lo que es preciso determinar de qué manera esta situación contribuye al desarrollo de estrés y carga mental.

Generalmente el trabajo se desarrolla dentro de las instalaciones de las oficinas de la fundación en Bogotá, pero con la situación presentada ante la pandemia, el trabajo se desarrolla desde la modalidad remoto en las viviendas de cada uno de los trabajadores, es esta situación la que se pretende estudiar como factor determinante en el desarrollo de estrés y carga mental.

### **Pregunta de investigación.**

¿De qué manera la modalidad de trabajo remoto genera estrés laboral y carga mental, en los trabajadores del departamento de gestión de becas de la Fundación Iberoamericana de Bogotá?

### **Objetivo general.**

Identificar de qué manera la modalidad de trabajo remoto genera estrés laboral y carga mental, en los trabajadores del departamento de gestión de becas de la Fundación Iberoamericana de Bogotá.

### **Objetivos específicos.**

Determinar los factores psicosociales propios que hacen parte de la modalidad de trabajo remoto.

Establecer cuáles de los factores psicosociales identificados pueden influir en el desarrollo del estrés laboral y carga mental.

Proponer un plan de mejora que permita disminuir el nivel de estrés laboral y carga mental.

**Justificación.**

Conocer cómo el contexto del trabajo en casa interviene en el desarrollo de estrés y la carga mental en los trabajadores, es determinante para el desarrollo de planes, programas, políticas y proyectos que propendan por disminuir los índices que se evidencian con relación a esta situación problema, desde las organizaciones empresariales y desde las entidades gubernamentales. Para Colombia, esta investigación brindaría unas bases desde la conceptualización teórica que permitirá entender este fenómeno, así poder establecer un punto de partida para la investigación en otros sectores sociales del país. Desde la academia, esta investigación permitirá la integración de postulados teóricos que permitirán dar respuesta a la situación estudiada, generando nuevas posturas científicas. Finalmente, desde el ejercicio profesional de la psicología, este estudio permitirá conocer desde la realidad contextual de los trabajos en condiciones de trabajo remoto, para de esta manera identificar los factores que pueden influir en el desarrollo del estrés y la carga mental, situación que facilitará el desarrollo de un plan de mejora y seguimiento por parte del profesional en psicología.



## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

Dentro del desarrollo de la investigación se plantean las siguientes variables:

#### **Estrés laboral.**

El estrés laboral es una reacción que se presenta en el individuo como respuesta a las exigencias o presiones que este tiene y que no se ajustan a sus capacidades, el cual afecta de manera diferente a cada individuo, unos por ejemplo pueden ser o sentirse angustiados o irritantes, otros por su parte tienden a tener problemas de relajación, problemas de concentración, dificultad para pensar lógicamente o incluso para la toma de decisiones. Algunos manifiestan el estrés con depresión, intranquilidad, agotamiento o cansancio, problemas para dormir o dificultades físicas como problemas cardíacos, digestivos o arteriales (OMS, 2020).

#### **Carga mental.**

Está definida de acuerdo con la función que se realiza para el desarrollo de una actividad o tarea, determinando el número de pasos o etapas, teniendo en cuenta el tiempo que se requiere para esta, el uso de la memoria y la respuesta ante la información que se recibe. Se describen dos factores importantes en el desarrollo de la carga mental, la cantidad de la información que se recibe y la calidad de la misma, además del tiempo que le toma al individuo hacer el proceso de estímulo – respuesta (Nogareda, s.f).

#### **Trabajo remoto.**

Se considera trabajo remoto aquel que es desarrollado por fuera de las instalaciones de la empresa, en la actual y por situación ante la contingencia por el Covid-19, muchas empresas han optado por esta modalidad de trabajo (Fasecolda, 2020)

**Factores psicosociales.**

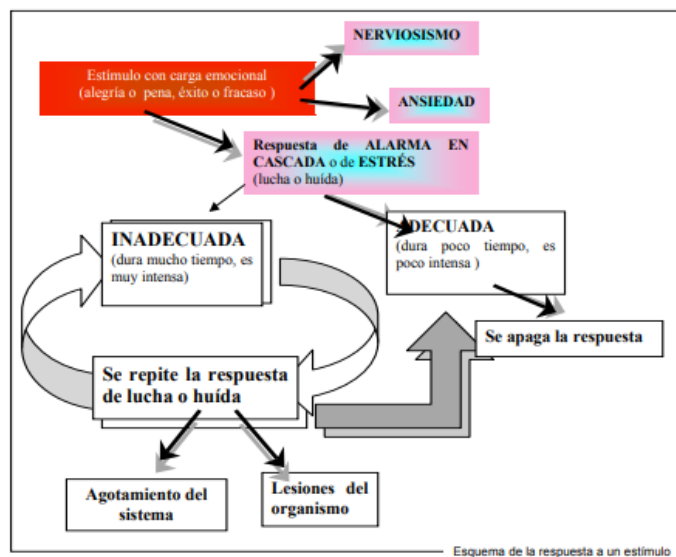
Estos factores de riesgo se relacionan con condiciones directamente laborales, tales como la organización, el tipo de trabajo, el desarrollo de la tarea, entre otros, que de una u otra forma terminan afectando la salud, el bienestar y el rendimiento del trabajador. La carga mental es considerada como un factor de riesgo psicosocial (Moreno, 2011)

**Marco teórico.**

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se propone el uso de la teoría del estrés de Selye (1977), el cual expone que el estrés es una respuesta biológica del ser humano, la cual puede ser medible y que implican un nivel de secreción hormonal. El autor manifiesta que, en la mayoría de los casos el ser humano puede dar respuesta a los estímulos del medio, pero que cuando este es incapaz de adaptarse al medio es cuando el estrés aparece. Además, indica que el estrés negativo es el que aparece cuando se supera el umbral óptimo de adaptación. Dentro de la teoría se plantean como factores influyentes los físicos, psicológicos y biológicos, la calidad de vida, la alimentación, el desarrollo emocional o psicoafectivo, el medio ambiente, el medio laboral y la forma en la que vive el individuo. Para Selye existen varios tipos de estrés, está el estrés local el cual es el que se evidencia en una parte específica del cuerpo y el síndrome de adaptación el cual consiste en la aparición de una respuesta defensiva ante la adaptación.

Todo depende de cómo el individuo de respuesta a un estímulo, tal y como se evidencia en la siguiente figura:

**Figura 1 Esquema de respuesta ante un estímulo**



**Fuente: Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006**

Ahora bien, con relación a la carga mental se relaciona la teoría expuesta por Karasek y Theorell (1990), los cuales manifiestan que existen tres dimensiones en las cuales estas se puede presentar: las exigencias psicológicas dadas por el trabajo en donde se consideran el volumen de las tareas a realizar, la presión para realizarlas, el tiempo y las interrupciones. Otra dimensión está relacionada con el control que tiene el trabajador para el desarrollo de la actividad laboral, en donde se pueda o no desarrollar las habilidades o la autonomía. Por último, está la dimensión social, la cual está desarrollada por el apoyo que sienta el trabajador por parte de sus superiores o amigos. Los autores definen que la situación es altamente negativa cuando se combinan las altas exigencias del trabajo, como la presión o el poco control que se tiene de la actividad laboral, con la falta de apoyo social.

### **Marco empírico.**

De las investigaciones más relevantes con relación al tema, se listan las siguientes:

“Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias” desarrollada por Portero, (2019) en Andalucía (España), donde por medio de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout, a 235 profesionales de enfermería del servicio de urgencias de Andalucía y a través de un estudio descriptivo transversal, se logró identificar que el nivel de estrés fue medio, se registró un alto índice de despersonalización, entre los factores de mayor satisfacción se encontraron las relaciones con los jefes y compañeros, se identificó un nivel bajo de agotamiento emocional, en cuanto al nivel de realización y de satisfacción laboral es moderado.

“Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú” desarrollada por Rupay (2018) en la cual se utilizó la batería de evaluación de factores psicosociales, aplicada a 170 trabajadores, desde una investigación con diseño cuantitativo. Se concluyó que existe gran relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés, entre los que se resaltan los niveles de preparación del personal, la sobre carga de trabajo por falta de personal y el aumento en la cantidad de horas de vuelo, la incertidumbre, el sentirse vulnerado, insatisfecho, con baja autoestima, de poder contar con suficiente tiempo para el desarrollo de la actividad, la falta de apoyo entre pares, el hostigamiento y la declinación de responsabilidades.

“Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. cuenca 2015” desarrollada por García, (2016) en el cual, por medio de la encuesta y la entrevista aplicada a 240 personas, a través de un estudio descriptivo transversal se logró identificar que, los niveles de estrés se relacionan con el tipo de trabajo, sea este pasivo o activo, además si el trabajo representa una baja o alta tensión laboral. los resultados indican que existe más nivel de riesgo y de probabilidad del desarrollo de una enfermedad física en trabajadores del área administrativa que en trabajadores de otras áreas.

En la investigación “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas” desarrollada por Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic & Burgos, (2015) de Concepción (Chile), planteo analizar la percepción de los enfermeros con relación a la carga mental y los factores psicosociales, por medio de un estudio cuantitativo con diseño descriptivo transversal,

utilizando el cuestionario SUSESO, ESCAM. Los resultados indican que los enfermeros perciben altas cargas mentales en el trabajo, además de la identificación de varios factores psicosociales como las exigencias psicológicas, la doble presencia, la falta de apoyo social por parte de la empresa y la baja calidad en el liderazgo.

En el artículo denominado “Carga mental” desarrollado por Aranguren, (2014) de Mérida (Venezuela) se hace una explicación de la carga mental en el trabajo, en este el autor plantea que, la carga mental está determinada por la cantidad de información que debe tratarse, el tiempo que se dispone para ello y la importancia de las decisiones que se tomen. También manifiesta que esta está relacionada con el trabajo intelectual, dado a que implica el trabajo del cerebro y la respuesta que éste da a los estímulos, considera que para que este proceso de carga intelectual se dé, es necesario que se detecte la información, se identifique, codifique e interprete, se haga un esbozo de las posibles respuestas que se requieren y se emita la respuesta. La carga mental en el trabajo, genera fatiga, la cual está relacionada con las condiciones de trabajo, el puesto de trabajo, el tiempo, la complejidad de la tarea, el nivel de atención y la minuciosidad.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

El desarrollo de la investigación se da, desde un enfoque cuantitativo, este enfoque permite la medición numérica y el análisis estadístico de la investigación (Sampieri y Mendoza, 2018). Además, tiene un diseño exploratorio, puesto que se pretende conocer los factores relacionados con el estrés y la carga mental, ya que, de acuerdo con Sampieri et al (1998), este diseño permite detallar la situación problemática, conociendo como esta se manifiesta en el grupo de personas y así poder analizarla.

Para el desarrollo de la investigación, se optó por un método de análisis y síntesis, el cual permite conocer la realidad en torno al tema investigado, dado a que por medio de la relación de causa – efecto y la interrelación de los diferentes elementos de la

investigación, permite conocer el objeto de estudio desde los juicios iniciales y la relación de estos con los resultados, analizándolos y planteando una síntesis de los mismo.

### **Participantes.**

Se define como población a todo el conjunto de personas u objetos de la cual se desea conocer algo en una investigación, esta puede estar conformada por animales, registros médicos, muestras de laboratorio, información documental, entre otros (López, 2004) en el caso de la investigación actual, la población corresponde a los 119 trabajadores de la fundación.

Ahora bien, la muestra es considerada un subconjunto que es parte de la población o el universo, en la que se lleva a cabo el proceso de investigación y recolección de datos, en conclusión, la muestra es una parte que representa a la población o universo de la investigación (López, 2004). En el caso de la investigación actual, la muestra la conforman 24 trabajadores del departamento de Becas de Funiber.

Finalmente, se conoce como muestreo el método que se utiliza para seleccionar la muestra de la población, entendiéndolo como un procedimiento con reglas y criterio que facilitan la selección (López, 2004). El muestreo utilizado en la investigación fue el muestreo probabilístico estratificado dado a que los participantes hacen parte del departamento de gestión de becas de la fundación.

Las características de los participantes de la investigación son las siguientes: 16 son de sexo femenino y 8 son de sexo masculino, el tiempo de antigüedad en la empresa va desde 5 meses hasta 14 años, con relación al nivel socioeconómico 4 se ubican en estrato 2, 18 se ubican en estrato 3 y 2 se ubican en estrato 4. La formación académica de la muestra está en 4 con formación bachiller, 4 con formación técnica, 10 con formación tecnológica y 6 con formación profesional. Todos cuentan con los servicios básicos como electricidad, gas domiciliario, internet, agua potable y acueducto, 11 viven en casas en alquiler y 13 viven en casa propia. Todos cuentan con contrato a término indefinido, el horario de trabajo se divide por semanas, en donde una semana se desarrolla la actividad laboral en casa de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. y la siguiente semana se desarrolla en la oficina

de 7:30 a.m. a 4:30 p.m., los sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. desde la casa. Ningún trabajador cuenta con algún tipo de discapacidad o capacidad limitada.

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Como instrumento de recolección de datos se plantea un cuestionario (ver anexo 2) que abarca la medición del estrés y la carga mental, desarrollado con base en la escala tipo Likert, con 6 opciones de respuestas: Nunca, Casi nunca, Pocas veces, Algunas veces, Relativamente frecuente y Muy frecuente. Los aspectos relacionados con la medición del estrés se desarrollaron con base al Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP) el cual plantea variables que permiten la identificación de situaciones físicas y conductuales que son derivadas del estrés (García et al, 1993).

Con relación a las variables de carga mental, estas se diseñaron con base a la información obtenida por guía técnica del INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización, teniendo en cuenta el tipo de trabajo desarrollado por la muestra participe de la investigación.

El instrumento cuenta con dos secciones, el de medición de estrés y la de medición de la carga mental. En la variable de medición de estrés se enlistan 12 ítems, por su parte la variable de identificación de carga mental tiene 16 ítems. Los instrumentos de recolección de datos son aplicados de manera virtual utilizando la herramienta de cuestionarios de Google, el tiempo de aplicación de los instrumentos va de 20 minutos a 45 minutos.

### **Estrategia del análisis de datos.**

A partir de la aplicación de los cuestionarios, se hace el análisis de acuerdo con las indicaciones dadas por los diseñadores, por medio del programa de Microsoft Excel, donde se hace una tabulación inicial con cada una de las variables y subvariables de los cuestionarios, después se hacen las tablas dinámicas por variable para que permita una interpretación de los resultados.

**Consideraciones éticas.**

Desde los principios éticos se garantiza el trato autónomo de los participantes de la investigación, reconociendo su autonomía, garantizando la justicia en el reconocimiento de los derechos que estos tienen, además de garantizar el trato igualitario y sin discriminación, aceptando la diversidad étnica, cultura, sexual, de edad, entre otros. De acuerdo con la resolución No. 08430 de 1993, se aplicó el consentimiento informado acorde con el artículo 6 del capítulo II, se protegió la identidad de los participantes acorde con el artículo 8 del capítulo II, al igual que con Ley 1090 de 2006, en el Artículo 50, se garantizó que no representaba un riesgo para el participante hacer parte de la investigación, acorde con el artículo 11 del capítulo II, se actuó con objetividad conforme el Artículo 55 de la Ley 1090 de 2006. Ver anexo 1, formato de consentimiento informado de participantes y anexo 3, permiso de desarrollo de la investigación otorgado por la empresa.

**Capítulo 4.****Resultados.**

Al determinar los factores psicosociales propios que hacen parte de la modalidad de trabajo remoto, se identifican los siguientes:

1. El equilibrio entre la familia y el trabajo.
2. El incremento de conflictos entre la familia y el trabajo.
3. El aislamiento o la disminución de las relaciones sociales en un ambiente de trabajo.
4. La desactualización a nivel de competencias profesionales.
5. El desarrollo de comportamientos paranoides por cuenta del aislamiento.
6. La propensión al consumo alto de bebidas alcohólicas y alimentos.
7. La percepción de poco o nulo apoyo por parte de la empresa.
8. La percepción de poco o nulo apoyo social.
9. El aumento del agotamiento en personas con personalidad introvertida.
10. El desarrollo del estrés ante la imposibilidad del manejo de las Tic's.



11. El desarrollo de ansiedad al sentirse incompetente ante el uso de las Tic's.
12. El desarrollo de conductas adictivas en el uso de las Tic's.
13. El desarrollo de ansiedad, depresión o burnout a raíz del conflicto de roles.
14. El desarrollo de ansiedad y angustia por la sobre carga laboral.

Todo lo anterior con base a los estudios realizados por Galimberti (2017), López & Osca (2008), Georgiana (2018), García (2018), Meymandpour & Bgheri (2017), Collins, Hislop & Cartwright (2016) y Nakrošienė, Bučiūnienė, y Goštautaitė (2019)

Ahora bien, para poder establecer cuáles de los factores psicosociales identificados pueden influir en el desarrollo del estrés laboral y carga mental, es necesario relacionar los resultados obtenidos en el cuestionario.

Inicialmente los relacionados con la medición del estrés, los cuales se relacionan a continuación:

De los 24 trabajadores, con relación a la dificultad en conciliar el sueño, 2 manifiestan que nunca se les dificulta, 7 manifiestan que casi nunca, 6 que pocas veces se les dificulta, 5 que algunas veces se les dificulta y a 1 se le hace difícil relativamente frecuente (Ver anexo 4, figura 1).

Con relación a los dolores de cabeza ocasionados por la actividad laboral, de los 24 participantes, 1 manifiesta que casi nunca los tiene, 9 indican que pocas veces los tienen, 7 los presentan algunas veces, 5 los tienen relativamente frecuente y 3 de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 2).

Con relación a los problemas gastrointestinales que sean ocasionados por la actividad laboral, de los 24 participantes 6 nunca los presentan, 5 casi nunca los tienen, 5 pocas veces los tiene, 5 los presentan algunas veces, 2 los tienen relativamente frecuente y 3 los presentan muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 3).

En cuanto a la sensación de cansancio extremo o agotamiento, de los 24 participantes 1 indica que nunca lo ha sentido, 4 casi nunca, 6 lo han sentido pocas veces,

10 lo han sentido algunas veces y 3 lo han sentido de manera relativamente frecuente (Ver anexo 4, figura 4).

En la tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual a causa del trabajo, de los 24 participantes, 9 indican que nunca tienden a hacerlo, 7 casi nunca lo hacen, 4 tienden a hacerlo pocas veces, 3 lo hacen algunas veces y 1 lo hacen con relativa frecuencia (Ver anexo 4, figura 5).

En el nivel de desinterés en lo sexual de los 24 participantes, 9 indican que nunca han tenido desinterés sexual a causa del trabajo, 8 indican que casi nunca lo han sentido, 2 manifiestan que pocas veces lo sienten y 5 lo sienten algunas veces (Ver anexo 4, figura 6).

Para la sensación de respiración entre cortada o sensación de ahogo, de los 24 participantes, 11 indicaron que nunca la siente a consecuencia de su actividad laboral, 8 indican que casi nunca la sienten, 1 la siente pocas veces y 4 la sienten algunas veces (Ver anexo 4, figura 7).

De acuerdo con los resultados, de los 24 participantes 9 indican que nunca presenta disminución del apetito por el desarrollo de sus actividades laborales, 7 casi nunca lo presentan, 4 pocas veces tiene disminución del apetito, 3 algunas veces y 1 lo tiene de manera relativamente frecuente (Ver anexo 4, figura 8).

Para la presencia de temblores musculares a cuenta del desarrollo de la actividad laboral, de los 24 participantes 12 manifiestan que nunca los han tenido, 4 indican que casi nunca, 4 los han sentido pocas veces, 3 los tienen algunas veces y 1 los tiene de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 9).

Con relación a la sensación de dolor en distintas partes del cuerpo por cuenta de la realización de las actividades laborales, de los 24 participantes 6 manifiestan que nunca han sentido dolor, 5 casi nunca lo han sentido, 11 manifiestan que algunas veces lo sienten y 2 lo siente relativamente frecuente (Ver anexo 4, figura 10).

En la tendencia a sudar o presentar palpitaciones notorias, de los 24 participantes 5 manifestaron que nunca tienen la sensación, 6 manifiestan que casi nunca, 7 lo sienten pocas veces, 5 algunas veces lo sienten y 1 los siente de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 11).

Ahora bien, con relación a la carga mental, se evidenciaron los siguientes resultados:

En el nivel de atención para la tarea es, de los 24 participantes 16 indican que ese no es elevado nunca, 4 indican que casi nunca es elevado, 2 indican que pocas veces son elevados y 2 que relativamente frecuente son elevados (Ver anexo 4, figura 12).

Con relación a la necesidad de mantener la atención todo el tiempo durante el desarrollo de las actividades laborales, de los 24 participantes, 3 indican que nunca es necesario, 2 indican que casi nunca es necesario, 3 indican que es necesario unas pocas veces, 4 indican que es necesario algunas veces, 8 indican que es necesario de manera relativamente frecuente y 4 indican que es necesario muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 13).

Para el desarrollo de las pausas reglamentarias durante el trabajo, de los 24 trabajadores 4 indican que casi nunca las realizan, 2 las realizan muy pocas veces, 6 las realizan algunas veces, 6 lo hacen de manera frecuente y 4 de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 14).

Ante la posibilidad de poder cometer errores en su tarea laboral, de los 24 participantes, 3 indicaron que nunca esto es posible, 4 indicaron que casi nunca es posible, 6 indicaron que es posible solo unas pocas veces, 9 indicaron que es posible cometerlos algunas veces, 1 indicó que es posible cometerlos de manera frecuente y 1 indicó que es posible cometerlos de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 15).

Al considerar si el ritmo del trabajo está determinado por causas externas, de los 24 trabajadores 2 consideran que nunca están sujetos a causas externas, 4 consideran que casi nunca lo están, 11 consideran que lo están pocas veces, 7 consideran que lo están algunas veces (Ver anexo 4, figura 16).

Al considerar si el ritmo del trabajo es alcanzable fácilmente, de los 24 participantes 5 indican que nunca los es, 5 indican que casi nunca, 5 indican que pocas veces es fácil de alcanzar, 6 indican que algunas veces es fácil de alcanzar, 2 que es relativamente fácil de alcanzar y 1 indica que es muy frecuente alcanzar el ritmo fácilmente al trabajo (Ver anexo 4, figura 17).

Al indagar si el trabajo se basa en el tratamiento de la información, de los 24 participantes 1 indicó que pocas veces se basa en el tratamiento de la información, 4 indicaron que algunas veces, 12 indicaron que es frecuente y 8 indicaron que es muy frecuente (Ver anexo 4, figura 18).

Al indagar si la información es percibida correctamente por los trabajadores, de los 24 participantes, 2 indicaron que, sí lo es algunas veces, 6 que lo es con frecuencia y 11 que lo es muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 19).

Al indagar si se entiende con facilidad la información durante el desarrollo de las actividades laborales, de los 24 participantes 1 indicó que, si entiende algunas veces, 7 indicaron que lo entienden de manera frecuente y 16 que lo entienden muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 20).

Al indagar si la cantidad de información que recibe el trabajador es razonable, de los 24 participantes 6 indicaron que esta es razonable con frecuencia y 19 indicaron que es razonable muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 21).

Al indagar si la información que se recibe en el trabajo es sencilla, de los 24 participantes 2 indicaron que esta lo es algunas veces, 7 indicaron que es sencilla frecuentemente y 15 indicaron que lo es muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 22).

Al indagar si la información que recibe en el trabajo requiere de memorización, de los 24 participantes 1 considera que pocas veces se requiere memorizarla, 2 consideran que algunas veces si es necesario memorizarla, 9 indican que debe ser memorizada con frecuencia y 12 indican que debe ser memorizada muy frecuentemente (Ver anexo 4, figura 23).

Al indagar si se tiene la información necesaria para el desarrollo de la tarea laboral, de los 24 trabajadores 2 indican que casi nunca se tiene, 3 que pocas veces se cuenta con ella, 4 que se cuenta con ella algunas veces, 4 que de manera frecuente se tiene la información y 12 que muy frecuentemente se cuenta con la información (Ver anexo 4, figura 24).

Al indagar si las indicaciones dadas en el desarrollo de las actividades laborales les son claras, de los 24 participantes 5 indicaron que lo son de manera frecuente y 19 que lo son de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 25).

Al indagar si se tiene experiencia en los procesos de la tarea laboral, de los 24 participantes 1 indicó que algunas veces tiene experiencia en cómo hacer las actividades laborales, 6 indican que la tiene de manera frecuente y 17 que tienen experiencia muy frecuentemente en el desarrollo de la actividad laboral (Ver anexo 4, figura 25).

Al indagar si los participantes realizan la tarea laboral sin interrupciones, de los 24 participantes 1 indicó que casi nunca tiene interrupciones, 2 que las tiene algunas veces, 6 que son interrumpidos de manera frecuente y 15 que son interrumpidos de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 26).

Al indagar si el entorno en donde se encuentra el trabajador facilita el desarrollo de la tarea, de los 24 participantes 2 indicaron que pocas veces les es fácil desarrollar la tarea en el entorno de su casa designado para ello, 8 indicaron que les es fácil algunas veces, 7 que les es fácil de manera frecuente y 7 que les es fácil de manera muy frecuente (Ver anexo 4, figura 27).

### **Discusión.**

Al contrastar los resultados con la teoría planteada por Selye (1977), podemos afirmar que los trabajadores partícipes del estudio, tienen un nivel medio de dificultad de adaptación al entorno en donde están realizando sus actividades laborales, en este caso en cada una de las casas de éstos, por lo que de acuerdo con lo planteado por el autor, se genera el estrés; adicional a esto, se lograron identificar factores físicos, como la falta de apetencia sexual, la falta de sueño, el aumento en los niveles de consumo de bebidas, alimentos y en el hábito de fumar, los dolores de cabeza y los temblores musculares.

Adicionalmente, se identificaron factores psicológicos relacionados con la carga mental, como la falta de concentración en la tarea, el bajo nivel de comprensión y la poca posibilidad de equivocarse en el desarrollo de la misma. Finalmente, y de acuerdo con el autor, los participantes del estudio presentan los dos tipos de estrés que este propone, la local al presentarse síntomas físicos como los dolores y la falta de apetito o sueño y la de adaptación al no lograr la adaptación completa en el nuevo entorno en donde desarrolla sus actividades laborales.

Ahora bien, con relación a la carga mental y de acuerdo con la teoría expuesta por Karasek y Theorell (1990), se logró determinar que los participantes del estudio tienen

niveles medios de exigencias psicológicas, esto porque el 90% del trabajo está relacionado con el manejo de información, por el volumen de las tareas que se deben realizar, por el tiempo que se debe emplear en el desarrollo de las mismas y por el nivel de interrupciones que estos presentan en su actividad laboral, aunque con relación a la dimensión social, no se pudo establecer si los trabajadores identifican poco o nulo apoyo por parte de sus compañeros o de la empresa.

Con relación a las investigaciones citadas, se logró identificar lo siguiente: Con la investigación “Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú” desarrollada por Rupay (2018) se logra establecer concordancia dado a que, tanto en la investigación citada como en la actual, se logró identificar la relación de los factores psicosociales con el estrés, dado a que en ambas se identificó la sobrecarga laboral, el tiempo de desarrollo de la actividad laboral, la sensación de cansancio y agotamiento y las interrupciones como factores psicosociales que potencian el desarrollo de estrés, en lo que no se evidenció concordancia fue en la percepción relacionada al nivel de apoyo de pares o superiores, dado a que en la investigación actual no se incluyó un ítem que permitiera identificar este aspecto.

Por otra parte, en la investigación “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. cuenca 2015” desarrollada por García, (2016) se logró identificar coincidencia, toda vez que en ambos casos se identificaron afectaciones físicas, lo que indica el posible desarrollo de enfermedades laborales, esto porque se evidenció dolores de cabeza, temblores musculares y problemas gastrointestinales en algunos participantes de la investigación actual.

En la investigación “Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias” desarrollada por Portero, (2019) en Andalucía (España), no se logró identificar concordancia específica dado a que, el instrumento utilizado en la investigación citada, abarca aspectos puntuales y específicos, al contrario del utilizado en la investigación actual, pero en ambos se logró identificar niveles de agotamiento, los cuales se relacionan con el desarrollo del estrés.

En el artículo “Carga mental” desarrollado por Aranguren, (2014) de Mérida (Venezuela) se establece una relación con el autor, dado a que se logró identificar que la

carga mental en el trabajo de los participantes está determinada por la cantidad de información que estos deben tratar, además del tiempo que se dispone para ello y los niveles de interrupción que tiene durante el desarrollo de la actividad. Por otro lado, al identificar que es necesario la comprensión de la información, la necesidad de memorización y el poder tener claras las indicaciones, se constata lo expuesto por el autor el cual indica que estos procesos generan fatiga en el trabajador, lo que supone un riesgo para el desarrollo del estrés.

Finalmente, en la investigación “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas” desarrollada por Ceballos, Rolo, Hernández, Diaz, Paravic & Burgos, (2015) de Concepción (Chile), se logró identificar que la percepción que tienen los trabajadores de la investigación actual, coincide con lo expuesto por la investigación citada, dado a que en ambos casos se identificó que la cantidad de trabajo es alta, la demanda psicológica también lo es y el nivel de exigencia de la tarea indica que es necesario un nivel de atención alto. .

### **Conclusiones.**

Se concluye pues, que al determinar los factores psicosociales propios que hacen parte de la modalidad de trabajo remoto y con relación a los resultados, se pueden evidenciar los siguientes:

1. Problemas de sueño.
2. Dolores de cabeza
3. Problemas gastrointestinales
4. Cansancio
5. Consumo de alimentos o bebidas en exceso
6. Temblores musculares

Ahora bien, se logró establecer que de los factores psicosociales identificados todos pueden influir en el desarrollo del estrés laboral y carga mental, esto porque aunque los niveles identificados con relación al estrés y la carga mental no son altos, sí se logró identificar que del 100% de los participantes, el 30% presenta niveles de estrés altos y con relación a la carga mental el 30% también indica sufrir de agotamiento constante,

problemas de concentración, indicando que por las interrupciones y la limitación de cometer errores en el desarrollo de la actividad, les genera a ellos una tensión psicológica alta.

### **Limitaciones.**

Se puede evidenciar como una limitante, el hecho de que se debió hacer uso de la herramienta de Cuestionarios de Google para poder acceder a la información, esto debido a las limitaciones de contacto social por cuenta del Covid-19, lo que en cierta manera les resta credibilidad a los datos, puesto que no existe la certeza de que fueran los propios participantes quienes diligenciaran dichos cuestionarios.

Adicionalmente, se encontró que el no incluir ítems como el nivel de apoyo de compañeros y de la empresa, impidió poder hacer una discusión con relación a las investigaciones citadas, además de perder la oportunidad de conocer como la falta o la presencia de este tipo de apoyo físico o emocional, puede contribuir de manera positiva o negativa en el desarrollo del estrés o en la disminución de la sensación de la carga mental.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda el diseño del cuestionario incluyendo los ítems identificados que hicieron falta, además de aplicar el recurso con todos los empleados dado a que solo se aplicó a los del departamento de becas, de esta manera se puede contrastar si los niveles de estrés y carga mental por desarrollar las actividades laborales desde la casa en la modalidad de trabajo remoto, puede ser variable dependiendo del departamento o actividad, esto porque se tenía de antemano que la carga mental del departamento partícipe de la investigación era alta, debido a las características propias de su actividad.



### Referencias bibliográficas

- Aranguren Álvarez, Williams (2014). Carga mental en el trabajo. *Sapientia Organizacional*, 1(1),9-20.[fecha de Consulta 27 de Noviembre de 2020]. ISSN: 2443-4256. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5530/553056603003>
- Barrio, García, Ruiz, & Arce, (2006) EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 1, núm. 1, pp. 37-48 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores. Badajoz, España. Recuperado de  
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic & Burgos (2015) Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* mar.-abr. 2015;23(2):315-22 DOI: 10.1590/0104-1169.0044.2557. Recuperado de  
[https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es\\_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf)
- Collins, A., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work & Employment*, 31(2), 161–175. DOI:  
<https://doiorg.ucatolica.basesdedatosezproxy.com/10.1111/ntwe.12065>
- Fasecolda, (2020) Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador. Recuperado de [https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto\\_final.pdf](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf)
- Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job outcomes. *Computers in Human Behavior*. 69, 189-196. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.041>
- Georgiana, F. (2018) Intervención Psicosocial del Tecnoestrés en PrintSpace, S.L.(trabajo final de máster).Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España. Recuperado de

- [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178251/TFM\\_2018\\_Anghele\\_Florina\\_Georgiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178251/TFM_2018_Anghele_Florina_Georgiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- GARCÍA et al, (1993) Cuestionario de Problemas Psicossomáticos o CPP -Adaptación española del trabajo de Hock de 1988. Estrés laboral INFO. Recuperado de <http://www.estreslaboral.info/test-de-estres-laboral.html>
- García, (2016) Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. cuenca 2015. Universidad de Cuenca. Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- García, L. A. (2018). Proceso de riesgos psicosociales en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito docente: un estudio mixto (tesis doctoral).Universidad Miguel Hernández, Elche, España. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4941/1/TD%20Garc%C3%ADa%20Gonz%C3%A1lez%20María%20Luz%20Arantzazu.pdf>
- Georgiana, F. (2018) Intervención Psicosocial del Tecnoestrés en PrintSpace, S.L.(trabajo final de máster).Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España. Recuperado de [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178251/TFM\\_2018\\_Anghele\\_Florina\\_Georgiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178251/TFM_2018_Anghele_Florina_Georgiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez, (2019) Panorama del estrés laboral en Colombia. Informe legis Ámbito Jurídico. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/panorama-del-estres-laboral-en-colombia#:~:text=Cifras%20en%20Colombia&text=Entre%20un%2020%20%25%20y%20un,de%20los%20accidentes%20de%20trabajo.>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity and reconstruction of working life. Nueva York: Basic Books. Recuperado de <https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:000211014>
- Lemos, Calle, Valencia, Orjuela & Román, (2018) Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. Divers.: Perspect. Psicol. / ISSN:

- 1794-9998 / e-ISSN: 2256-3067 / Vol. 15 / No. 1 / enero-junio de 2019 / pp. 59-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6965921.pdf>
- López Araújo, B; y Osca Segovia, A. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores. *Revista de Psicología Social Aplicada* , Vol. 18 (1), 63- 85.
- López, Pedro Luis. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 27 de noviembre de 2020, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)
- Meymandpour, R. & Bagheri, Z. (2017). A Study of Personality Traits, viz., Extraversion and Introversion on Telecommuters' Burnout. *Telecom Business Review*, 10(1), 1–7. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=126266288&lang=es&site=eds-live>
- Minsalud, (2018) Boletín de salud mental Análisis de Indicadores en Salud Mental por territorio. Subdirección de Enfermedades No Trasmisibles. Grupo Gestión Integrada para la Salud Mental. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/boletin-onsm-abril-2018.pdf>
- Moreno, (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo* versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. [doi:http://dx.doi.org.ucatolica.basesdedatosezproxy.com/10.1108/IJM-07-2017-0172](http://dx.doi.org.ucatolica.basesdedatosezproxy.com/10.1108/IJM-07-2017-0172)

- Nogareda, (s.f) La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. España. Recuperado de [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048)
- OMS (2020) Definición de estrés laboral. recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Ormaza, Zambrano, Zamora, Parra & Feliz, (2019) Carga mental de profesores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/ Vol XL /No. 1/enero-abril /2019/ p. 3-13. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v40n1/1815-5936-rrii-40-01-3.pdf>
- Rupay (2018) Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. URP. Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>
- Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018 recuperado de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Sampieri, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación. 2ª ed. México: McGraw-Hill. Recuperado de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Selye H, (1977) The stress of my life. A scientist's memoirs. Toronto: McClelland & Stewart. Recuperado de <https://www.iberlibro.com/Stress-Life-Scientists-Memoirs-Hans-Selye/16726708749/bd>

**Anexos**

## Anexo 1 Permiso de desarrollo de la investigación



Bogotá, septiembre 24 de 2020

Señores  
 POLITECNICO GRAN COLOMBIANO  
 Facultad de Psicología  
 Ciudad

**Asunto: Aceptación realización proyecto de investigación, estudiantes de Psicología**

Respetados señores;

Manifiestamos nuestro agradecimiento por el interés en nuestra organización. Para Funiber, como institución que fomenta la educación, es un gusto poder apoyarles en el desarrollo del proyecto de investigación, *"¿De qué manera la modalidad de trabajo remoto, genera estrés laboral y carga mental en los empleados del área de gestión de becas, de la Fundación Iberoamericana Funiber?",* al cual desarrollarán los estudiantes; Eliana Marjams Moyano, Erika Milena Rivera Tolosa, María Teresa Pulido Casallas, Myriam Trujillo Hernández y Sandra Marcela Martínez Suárez, con la asesoría profesional de la doctora Johanna Marcela Triviño Jaimes. MGS.

Esteremos atentos a sus requerimientos,

Cordial saludo,




**Yenny Carolina Triana Mejía**  
 Directora Gestión de Becas  
 FUNIBER – Colombia

**Red Universitaria**  
 Calle 43 No. 26 A - 19, Bogotá, D.C. - Colombia  
 PBC 077 0 077 031 00  
 [comunic@funiber.org](mailto:comunic@funiber.org) [www.funiber.org](http://www.funiber.org) [www.funibecor.gov.co](http://www.funibecor.gov.co)

### Anexo 2 Instrumento de recolección de datos.

NOMBRE:

EDAD:

SEXO:

Señale la opción que más se adapte a su realidad.

Item Medición estrés	Nivel de frecuencia					
	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
Le es imposible conciliar el sueño						
Presenta dolores de cabeza						
Presenta problemas gastrointestinales						
Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento						
Tiende a comer, beber o fumar más de lo habitual						
Presenta desinterés en lo sexual						
Presenta respiración entre cortada o sensación de ahogo						
Presenta disminución del apetito						
Presenta temblores musculares						
Presenta sensación de						

dolor en distintas partes del cuerpo						
Tiene tentación de no levantarse en las mañanas						
Tiene tendencia a sudar o presentar palpitaciones notorias						
<b>Ítems Medición carga mental</b>						
El nivel de atención para la tarea es elevado						
Debe mantener la atención todo el tiempo						
Realiza las pausas reglamentarias						
Puede cometer errores en su tarea laboral						
El ritmo del trabajo está determinado por causas externas						
El ritmo del trabajo es alcanzable fácilmente						
El trabajo se basa en tratamiento de la información						
La información es percibida correctamente						
Entiende con facilidad la información						



La cantidad de información que recibe es razonable						
La información que recibe es sencilla						
La información que recibe requiere de memorización						
Tiene la información necesaria para el desarrollo de la tarea laboral						
Las indicaciones les son claras						
Tiene experiencia en los procesos de la tarea laboral						
Realiza la tarea sin interrupción						
El entorno en donde se encuentra facilita el desarrollo de la tarea						

### **Anexo 3 Consentimiento informado**

#### **INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** Estrés laboral y carga mental: factores detonantes desde el trabajo remoto, el caso del departamento de becas de Funiber.

**Investigadores:** Manjarrez Moyano Eliana, Martínez Suárez Sandra Marcela, Pulido Casallas María Teresa, Rivera Tolosa Erika Milena y Trujillo Hernández Myriam.

**Objetivo del Plan de Mejora:** A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa FUNIBER. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar de qué manera la modalidad de trabajo remoto genera estrés laboral y carga mental, en los trabajadores del departamento de gestión de becas de la Fundación Iberoamericana de Bogotá.

**Posibles beneficios:** Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos:** Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora 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.

**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 este proceso académico.

### 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 el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, \_\_\_\_\_ denominada “ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

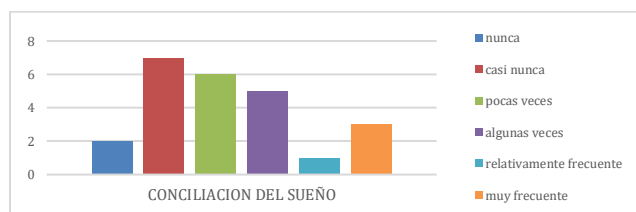
FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

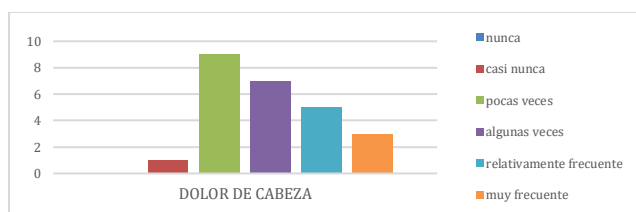
## Anexo 4. Figuras de los resultados.

Figura 2 Conciliación del sueño



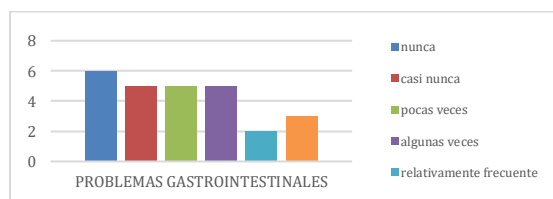
Fuente: elaboración propia.

Figura 3 Dolor de cabeza



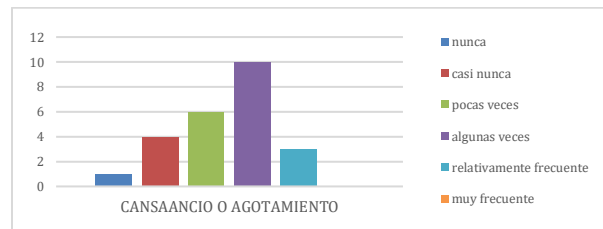
Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Problemas gastrointestinales



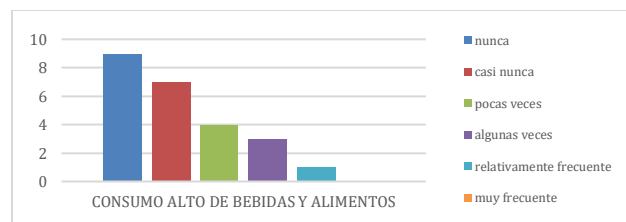
Fuente: Elaboración propia.

Figura 5 Cansancio o agotamiento



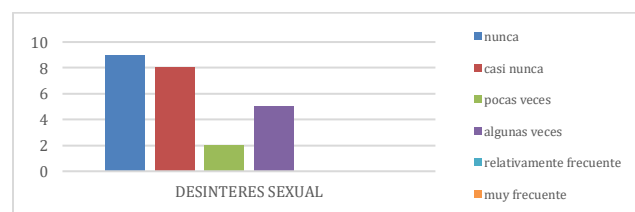
Fuente: Elaboración propia

Figura 6 Consumo de bebidas y alimentos



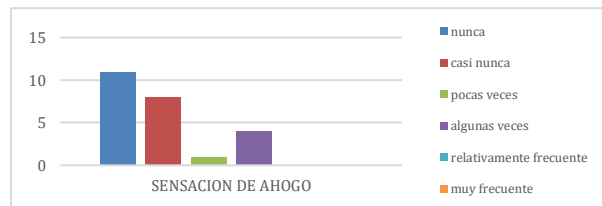
Fuente: Elaboración propia.

Figura 7 Desinterés sexual



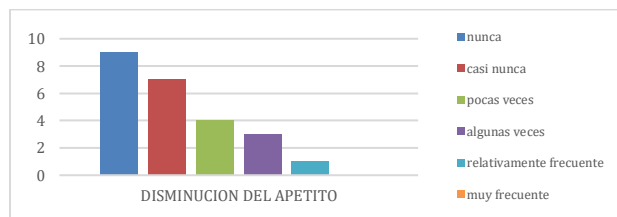
Fuente: Elaboración propia.

Figura 8 Sensación de ahogo



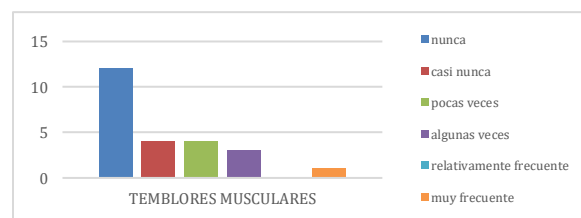
Fuente: Elaboración propia.

Figura 9 Falta de apetito



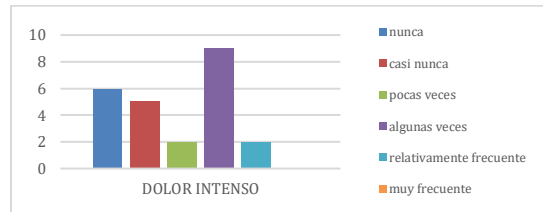
Fuente: Elaboración propia.

Figura 10 Temblores musculares



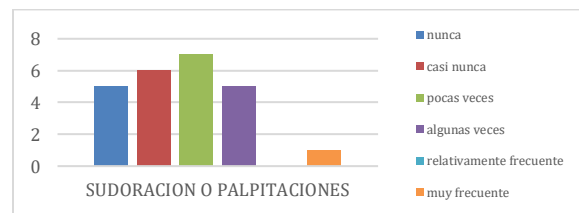
Fuente: Elaboración propia.

Figura 11 Dolor intenso



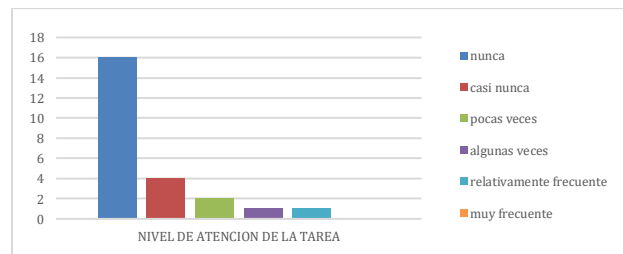
Fuente: Elaboración propia.

Figura 12 Sudoración o palpitaciones



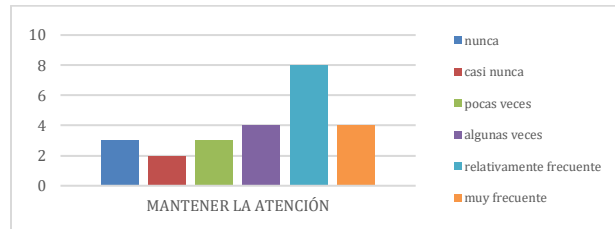
Fuente: Elaboración propia.

Figura 13 Atención en la tarea



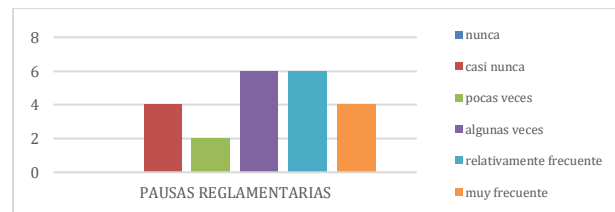
Fuente: Elaboración propia.

Figura 14 Atención sostenida



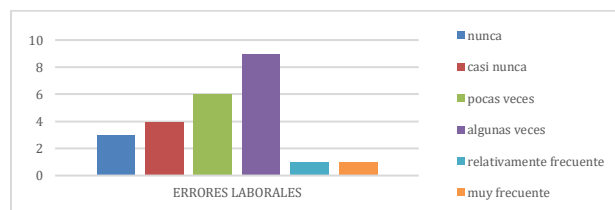
Fuente: Elaboración propia.

Figura 15 Pausas reglamentarias



Fuente: Elaboración propia.

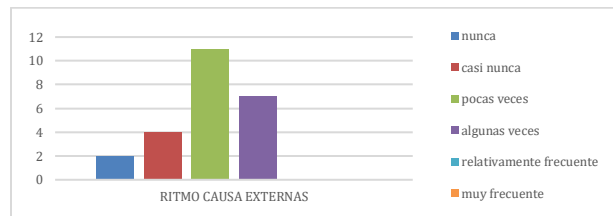
Figura 16 Errores laborales



Fuente: Elaboración propia

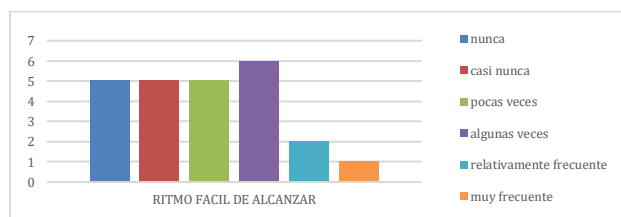


Figura 17 Ritmo del trabajo



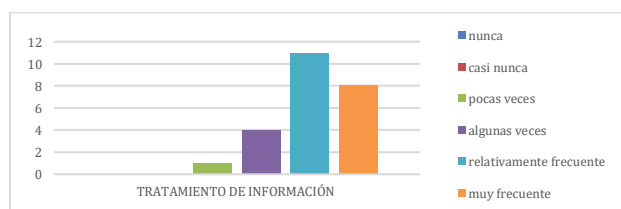
Fuente: Elaboración propia.

Figura 18 Ritmo de trabajo.



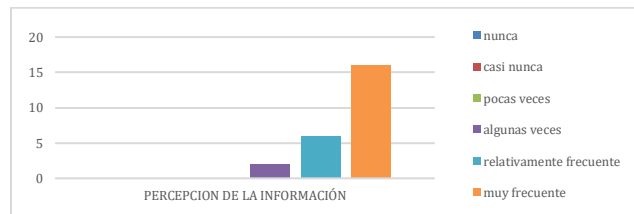
Fuente: Elaboración propia.

Figura 19 Tratamiento de la información



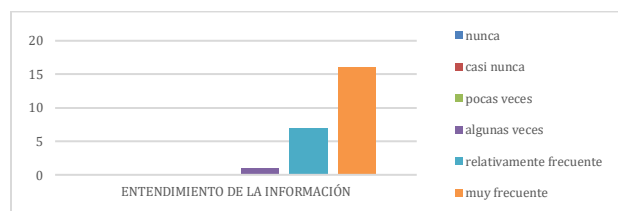
Fuente: Elaboración propia.

Figura 20 Percepción de la información



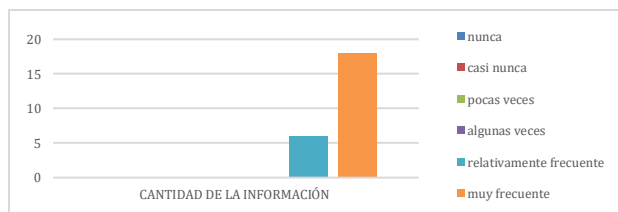
Fuente: Elaboración propia.

Figura 21 Entendimiento de la información



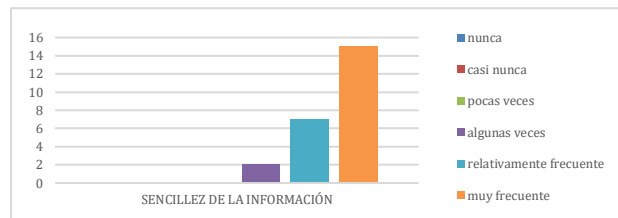
Fuente: Elaboración propia.

Figura 22 Cantidad de la información



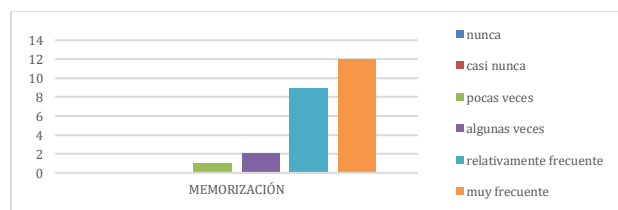
Fuente: Elaboración propia.

Figura 23 Sencillez de la información



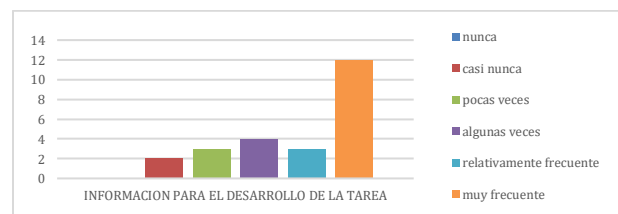
Fuente: Elaboración propia.

Figura 24 Memorización



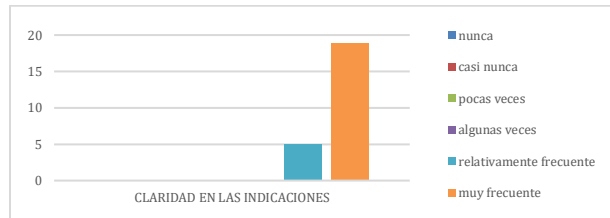
Fuente: Elaboración propia.

Figura 25 Información para el desarrollo de la tarea



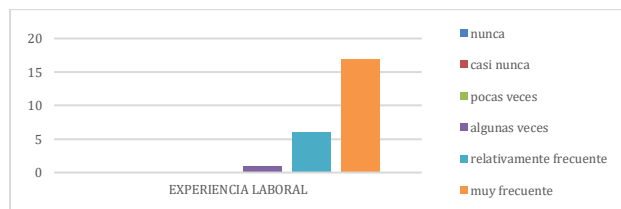
Fuente: Elaboración propia.

Figura 26 Claridad en la información



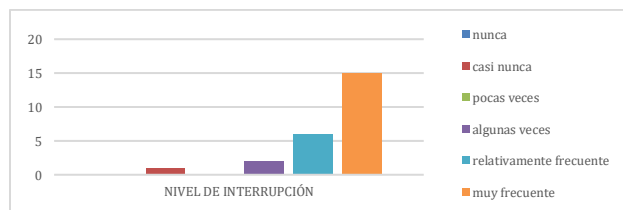
Fuente: Elaboración propia.

Figura 27 Experiencia laboral



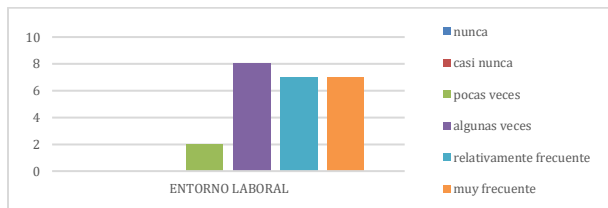
Fuente: Elaboración propia.

Figura 28 Nivel de interrupción



Fuente: Elaboración propia.

Figura 29 Entorno laboral



Fuente: Elaboración propia.

**Anexo 5 Link material multimedia**

<https://youtu.be/QefLAhOhNNY>