



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

EL ESTRÉS LABORAL BAJO UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA EN
LOS TRABAJADORES DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD
EXTERNADO DE COLOMBIA.

PRESENTA:

EDNA JAQUELINE ALGECIRAS REY 1511020396
DARIO FERNANDO GARCIA GONZALEZ 1511020756
FAZAEL HONORIO GARZON GARAVITO 1421027176
LUZ ANGELA GONZALEZ CORREA 1220012619
MARIA CAROLINA MUÑOZ ROJAS 1711025069

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES

BOGOTÁ, AGOSTO- DICIEMBRE 2020

Tabla de Contenidos

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 2 |
| Capítulo 1. Introducción | 3 |
| Descripción del contexto general del tema. | 3 |
| Planteamiento del problema. | 4 |
| Pregunta de investigación. | 4 |
| Objetivo general. | 4 |
| Objetivos específicos. | 4 |
| Justificación..... | 5 |
| Capítulo 2. Marco de referencia. | 6 |
| Marco conceptual | 6 |
| Marco teórico. | 7 |
| Teoría Adaptación Persona – Entorno..... | 8 |
| Teoría del Cambio Kurt Lewin | 8 |
| Marco Empírico..... | 9 |
| Capítulo 3. Metodología. | 11 |
| Tipo y diseño de investigación. | 11 |
| Participantes. | 11 |
| Instrumentos de recolección de datos. | 12 |
| Estrategia del análisis de datos. | 13 |
| Consideraciones éticas. | 13 |
| Capítulo 4. Resultados. | 14 |
| Discusión. | 17 |
| Conclusiones. | 19 |
| Limitaciones. | 19 |
| Recomendaciones. | 20 |
| Referencias bibliográficas..... | 22 |
| Anexos. | 26 |
| Producto Multimedia: | 30 |

Lista de tablas

| | |
|---------------------------------------|----|
| Tabla 1. Datos Sociodemográficos..... | 15 |
|---------------------------------------|----|

Resumen.

En el presente proyecto, a partir de una investigación bibliográfica se realiza una muestra de aspectos relacionados con el estrés laboral, ansiedad y los diversos modos de afrontamiento que permitirán conocer cuáles son los cambios a nivel organizacional que han causado estrés laboral bajo una situación de emergencia sanitaria como la del Covid-19. Para esta investigación se utilizó un enfoque metodológico mixto, descriptivo haciendo uso de instrumentos como la entrevista y cuestionario del estrés, los participantes son veinte trabajadores del Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia, hombres y mujeres. Se estableció los cambios y las causas a nivel organizacional relacionados con el estrés laboral, y se logró analizar que los cambios planteados por la universidad fueron detonantes para niveles de estrés altos, por ello es importante realizar mediciones que permitan brindar planificaciones estratégicas para el bienestar laboral, siendo necesario tener condiciones de trabajo seguras y favorables que motiven e incentiven el bienestar de sus colaboradores.

Palabras clave: Estrés laboral, ansiedad, afrontamiento, cambio organizacional, Covid-19.

Capítulo 1.

Introducción

El tema del estrés laboral, ansiedad o estrategias de afrontamiento se ha venido plasmando desde tiempo atrás, sin embargo aterrizar investigaciones, estudios, proyectos o modelos, al contexto actual debido a la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, es una tarea de unidad entre los antecedentes expuestos sobre estudios del estrés, los cambios o avances que enfrenta el entorno organizacional, los procesos de afrontamiento en el ámbito social, y el impacto asociado a la salud mental al estar expuestos a padecer el virus del Covid-19.

Al respecto de este tema, las organizaciones debieron replantear sus metodologías de trabajo debido a que La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el 11 de marzo que el Covid-19 es una pandemia global, llevando a que el gobierno Colombiano decretara cuarentena obligatoria desde el 24 de marzo, desencadenando en situaciones de tensión asociados al aumento de la carga laboral, horarios laborales extensos y el teletrabajo que perdió sus cualidades de modalidad flexible y mejoramiento en la calidad de vida del individuo.

Descripción del contexto general del tema.

Las afectaciones en salud mental generadas por la emergencia sanitaria a raíz del covid-19 ha llevado a realizar estudios con el fin de divisar diferentes situaciones que atraviesa la población Colombiana en general, para esto el (Dane) realizó entre julio y agosto del presente año la Encuesta Pulso Social, en unos de sus ítems se destaca el trabajo y salud mental el cual arrojó que el 41,4 por ciento de las mujeres están afectadas por la sobrecarga laboral y doméstica así como el 35,4 por ciento de los hombres (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [Dane], 2020).

Esto ha permitido entrever la falta de preparación de las organizaciones para el desarrollo de las actividades laborales de manera remota, así como la falta de regulación del teletrabajo o Home office. El trabajo remoto trae consigo situaciones como el exceso

de carga laboral, la falta de balance entre la vida familiar y el trabajo, la ausencia de medios tecnológicos suficientes para desarrollar el trabajo, el riesgo a contraer el virus, el derecho a la desconexión, inseguridad laboral, entre otros. Así mismo, esto desencadena estrés laboral, ansiedad, frustración e incertidumbre.

Planteamiento del problema.

Ozamiz, Dosil, Picaza e Idoiaga (2020) afirman: “En cualquier desastre biológico, el miedo, incertidumbre, y la estigmatización son comunes y es, por ello importante realizar intervenciones” (p. 2). En la actualidad y ante la pandemia ocasionada por la Covid-19, el modo en que cada individuo percibe este acontecimiento es causal de alteraciones físicas, emocionales y conductuales, tales como estrés, ansiedad y afrontamiento. En el entorno laboral el equilibrio entre condiciones de trabajo y factores humanos juega un papel crucial en la experiencia psicológica de cada trabajador, eso conlleva a que las organizaciones deban realizar ajustes en su metodología de trabajo para que se rijan según las normas de bioseguridad y puedan seguir desempeñando sus labores cotidianas, sin embargo la adaptación al nuevo entorno laboral es causal de estrés en los colaboradores del consultorio jurídico de la Universidad Externado de Colombia.

Pregunta de investigación.

¿De qué manera los cambios a nivel organizacional debido a la pandemia generada por el Covid- 19 han generado estrés laboral en los trabajadores del consultorio jurídico de la Universidad Externado de Colombia de Bogotá?

Objetivo general.

Determinar de qué manera los cambios a nivel organizacional debido a la pandemia generada por el Covid-19 han generado estrés laboral en los trabajadores del consultorio jurídico de la Universidad Externado de Colombia de Bogotá.

Objetivos específicos.

Conocer que cambios a nivel organizacional se han presentado durante la emergencia sanitaria motivada por el Covid-19 respecto de los trabajadores del Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia.

Determinar las causas que generan estrés laboral en los trabajadores del Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia.

Analizar los mecanismos implementados por la Universidad Externado de Colombia para el manejo del estrés laboral con el fin de formular propuestas tendientes a mejorar el bienestar y calidad de vida laboral.

Justificación.

Debido a la modalidad adoptada de trabajo en casa a causa de la pandemia por el covid-19 se han generado altos índices de estrés laboral y ansiedad en los funcionarios del consultorio jurídico de la Universidad Externado de Colombia. Hoy día se han incrementado los casos de estrés laboral, angustia, agorafobia entre otros tipos de ansiedad gracias al repentino cambio de modalidad de trabajo en casa sin previos análisis donde se hubiera contemplado todas las afectaciones que podría traer dicho cambio. Es importante determinar los factores estresores detonantes de dichos síntomas para crear sinergias que aporten herramientas en el beneficio de sus trabajadores que ayudarán a manejar dicha crisis.

La presente investigación contribuye a mostrar una problemática más que trae la pandemia por Covid-19, alertando al Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia sobre las consecuencias de un inadecuado cambio en la modalidad de trabajo, el cual fue adoptado a raíz de la pandemia. Este estudio permitirá a su vez encontrar herramientas tanto para el empleador como para los funcionarios del consultorio Jurídico, con el fin de implementar de manera idónea el trabajo en casa y así mitigar los efectos adversos provocados, trayendo consigo resultados benéficos, un óptimo bienestar laboral, disminución de incapacidades laborales y a su vez permita mejorar calidad de vida de los funcionarios en otras organizaciones.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

En el siguiente apartado se desplegará el marco conceptual, el teórico y el empírico, los cuales buscan aportar a este proyecto investigativo coordinación y coherencia al precisar conceptos utilizados en la investigación, la revisión teórica que guía y centra el problema a investigar y por último la recopilación con los hallazgos más destacados de investigaciones previas.

Marco conceptual

Cambio Organizacional

“La naturaleza cambiante del trabajo se origina, entre otras cosas, por los procesos vivenciados en las organizaciones para adaptarse a un entorno multicultural, lo cual demanda que las políticas y prácticas de recursos humanos promuevan cambios a los fines de mantener o identificar una fuerza de trabajo más diversificada Estrés Laboral” (Pérez, I., Maldonado, M., y Bustamante., 2006).

Estrés Laboral.

“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” (Stavroula et al., 2004).

Ansiedad.

“Estímulo desencadenante por una situación determinada y respuesta emitida por el individuo, de forma que cierto tipo de respuestas consideradas adaptativas, actuarían como mecanismo de defensa para escapar de una situación de riesgo o amenaza” (Pujadas, 2015).

Afrontamiento.

“La utilización de los recursos personales para afrontar las distintas situaciones generadoras de estrés, a través de diferentes líneas y diferentes autores” (Pujadas, 2015, p.38).

Teletrabajo.

"Una forma de trabajo en la 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". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

Covid-19.

“Enfermedad infecciosa causada por el coronavirus. Este nuevo virus como la enfermedad que provoca fue notificado por primera vez en Wuhan China el 31 de diciembre de 2019. Actualmente es una pandemia” (OMS, 2020)

Marco teórico.

Dentro de esta línea conceptual pretendemos dar paso a los modelos o teorías sobre el estrés laboral, este mismo se puede presentar con diversos enfoques y modelos tales como “la dinámica del estrés relacionado con el trabajo de Cooper (en Cox, Griffiths y Rial González, 2005), el modelo cibernético del estrés de Edwards (en Gallardo y Alonso, 1996), el modelo vitamínico del estrés laboral de Warr (en Mingote y Pérez, 2003), entre otros” (Barraza, 2007, p.3).

Con base en el estudio realizado, expondremos la teoría basada en la adaptación persona-entorno de French, J.P.R., Caplan, R.D., & Harrison, R.V. (1982).

Teoría Adaptación Persona – Entorno.

Se centra en el desequilibrio entre las habilidades y capacidades del trabajador y lo que ofrece el entorno laboral, generando situaciones de estrés y afectando el bienestar. En otras palabras, las experiencias de estrés se producen a consecuencia de un conjunto de situaciones ambientales o personales, este tipo de situaciones no son exclusivas de un género o rango de edad, la percepción de cada individuo pueden llevar a respuestas emocionales diferentes; Adicional a esto, es necesario comprender el desarrollo del ser humano, que va desde su personalidad y comportamiento y los aspectos que contribuyen a este desarrollo.

“En esta teoría se realizan dos distinciones: la primera, entre la realidad objetiva y las percepciones subjetivas, y la segunda, entre las variables ambientales (A) y las variables personales” (Cox, Griffiths y Rial 2005, p.37).

En este orden de ideas, French et al. (1982) discrimina la realidad objetiva y variables ambientales tales como los presentes por la pandemia del Covid-19 y las percepciones subjetivas y variables personales, como los problemas cotidianos, esto permite generar condiciones de estrés. Así mismo los mecanismos de afrontamiento son variables individuales abordados en investigaciones del estrés.

Teoría del Cambio Kurt Lewin

“Según la teoría del campo desarrollada por Kurt Lewin, existen fuerzas y factores dentro del entorno psicológico de un individuo o de un grupo que determinan la situación. Estas fuerzas generalmente son dos y de sentido opuesto”. Las Fuerzas motivadoras y las fuerzas inhibitoras las primeras van hacia los objetivos y las segundas detienen el avance hacia los objetivos. Lewin se basó en estas premisas para propagar cambios en las organizaciones tanto a nivel individual como grupal: Identificar la situación actual, identificar la meta a alcanzar, identificar factores positivos y negativos, desarrollar estrategias para lograr el cambio encaminado al éxito de la organización.

Según su teoría se presenta en tres fases:

Descongelación: Romper patrones establecidos, es la más compleja ya que se trata de romper las rutinas que tienen los trabajadores en una empresa.

Cambio: Genera expectativas por las innovaciones, generalmente los trabajadores se encuentran temerosos.

Recongelación: Cuando los nuevos procesos se implementan y se toman nuevamente como parte de la rutina.

Marco Empírico.

En investigación denominada Estrés Laboral en Auxiliares Administrativos y secretarías en la universidad pública del estado de México, realizado en 2018, el objetivo principal consistió en conocer los factores que generan estrés en el personal que labora en el Centro Universitario UAEM Nezahualcóyotl. Se efectuó una investigación cuantitativa, con una muestra de ocho trabajadores del área administrativa. Como instrumento se utilizó Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS. Dentro de los resultados se evidenció mínimos niveles de estrés en trabajadores administrativos, pero con tendencia al alza por el clima organizacional, por el contrario, los cargos directivos presentaron altos niveles de estrés (Ramírez, 2018).

En el estudio denominado Estrés y desempeño laboral, realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango, realizado en 2014 en Guatemala, el objetivo principal consistió en determinar la relación del estrés con el desempeño laboral. Se tomó una muestra de 50 trabajadores de la empresa con edades de 25 a 50 años, en las áreas de administración, ventas y mecánica. Con un enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue la prueba psicométrica Escala de Apreciación del estrés EAE. Se demostró como el estrés depende de las condiciones del trabajo y de los recursos psicológicos con que se cuentan, la imposibilidad de cumplir metas y de ahí disminución de ingresos (González, 2014).

En el trabajo denominado “Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales de trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento de Atlántico/Colombia” (Arce, Rubio, Cuadro, Fonseca, León, y Rodríguez, 2020). Realizado el 2020 en Colombia, tuvo como objetivo principal examinar la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales, se hizo un estudio descriptivo en 35 trabajadores, con un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento el cuestionario del nivel de estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales del ministerio de protección social en Colombia y la Universidad Javeriana. Se concluyó que el 31.4% de sus trabajadores reportaron niveles de estrés altos, así mismo se concluyó que ante altos niveles de riesgo psicosocial se incrementa el estrés laboral (Arce, Rubio, Cuadro, Fonseca, León, y Rodríguez, 2020).

En investigación denominada El estrés Laboral en Colombia, realizado en 2018 en Bucaramanga, el objetivo principal consistió en una revisión sistemática sobre el estrés laboral en Colombia dentro de los años 2013 a 2018 para el avance preventivo como enfermedad, con un enfoque cualitativo, la muestra se basó en 55 artículos sobre la temática, el instrumento aplicado consistió en la revisión bibliográfica de diversos artículos psicológicos, esto dio como resultado condiciones poco favorables en sus ámbitos laborales según lo estipulado en la ley 2646 del 2008 (Garavito, 2018).

En investigación denominada “Modelo de intervención de estrés laboral en una empresa de servicios temporales de la ciudad de Bogotá”, realizada el 2017, tuvo como objetivo principal determinar la implementación de un plan de intervención orientado al fortalecimiento del clima organizacional que contribuyera a la disminución del estrés laboral en el personal del área de selección, con un enfoque cuantitativo, la población fueron los trabajadores del área de selección sede principal de la empresa de servicios temporales Activos, las edades oscila desde los 18 a los 55 años y conformaron dos grupos de 20 integrantes cada uno, el instrumento utilizado para la medición del estrés fue la “encuesta para evaluar estrés laboral organizacional”, desarrollada por Medina, Preciado y Pando (2007), esto dio como resultado que el fortalecer las estrategias

enfocadas en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación asertiva y manejo del tiempo, logran disminuir los niveles del estrés laboral (Dorado, F., Algarra, J., 2017).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación cuenta con un enfoque tipo mixto, según Sampieri, Fernández y Baptista (2014) este enfoque “implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p.544). Es por ello que se trabajara un diseño concurrente el cual implica cuatro condiciones: se obtienen los datos en paralelo y por separado, el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos no depende el uno del otro, se realiza la consolidación de ambos análisis para realizar el resultado, se lleva a cabo una o varias “metainferencias” que incorporan las inferencias y conclusiones de los datos y resultados cuantitativos y cualitativos ejecutadas de manera individual. El enfoque logra ampliar la perspectiva, profundizando el fenómeno, ayudando a formular el planteamiento del problema con mayor claridad. (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes.

Se entiende por población el conjunto de todos los casos que corresponden a una serie de especificaciones (Sampieri et al, 2014) para el fin de esta investigación se trata de los miembros del Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia de la ciudad de Bogotá, docentes (abogados), estudiantes de derecho (judicantes) y personal administrativo (secretarias). Esta dependencia cuenta con treinta y cinco trabajadores, donde la muestra es de veinte trabajadores en su mayoría mujeres, de edades que oscilan entre los 22 y los 60 años. Gran parte de los abogados cuentan con nivel educativo de maestría y los estudiantes de derecho se encuentran haciendo su práctica como requisito

de grado. En general se enmarcan en el estrato socioeconómico cuatro y dentro del estado civil soltero sin unión marital de hecho. La mayor parte de los abogados se encuentran contratados en virtud del artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo. A la fecha todos los miembros se encuentran realizando sus actividades laborales a través del trabajo en casa. Las actividades laborales que desarrollan se enmarcan en la asesoría y representación de personas de escasos recursos (estratos uno y dos) que no cuentan con ingresos suficientes para costear los costos de un abogado en todas las áreas del derecho. Se utilizó el muestreo aleatorio simple.

Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de los datos se firma debidamente por cada participante el consentimiento informado (Ver anexo uno).

El instrumento de recolección de datos cuantitativo es un cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión, año 2010 (ver anexo dos), consiste en una revalidación del Ministerio de Protección Social, con la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales. Este cuestionario se diseñó para ser aplicado a trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales de todo el territorio nacional. Pretende, identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, laboral e intelectual y psicoemocional del estrés. El test consta de 31 ítems y está diseñado para ser resuelto en siete minutos. Su forma de aplicación será de auto aplicación, por lo que el mismo será enviado vía correo electrónico a cada uno de los participantes.

Para la toma de datos cualitativos se hace uso de la entrevista Semiestructurada, creación de los investigadores, esta permite introducción de datos de forma subjetiva, las cuales se efectúan a través de la plataforma zoom en atención a la emergencia sanitaria por Covid-19. La entrevista consta de doce preguntas, las cuales pretenden determinar síntomas y signos del estrés laboral, la forma de afrontamiento y el apoyo recibido por parte del empleador. La entrevista está diseñada para ser aplicada en veinte minutos (ver anexo tres).

Estrategia del análisis de datos.

Respecto al enfoque cuantitativo se hará uso de tabulación a través de Microsoft Excel para la organización de la información. Esta tabulación permite la creación de gráficas para comprender los resultados obtenidos.

En lo referente al enfoque cualitativo se identificarán los temas abordados en las entrevistas y se cotejarán sobre los documentos objeto de estudio con el fin de sacar conclusiones, Se hará uso de gráficos circulares.

Consideraciones éticas.

En virtud de los principios éticos de los psicólogos establecidos en la Ley 1090 de 2006 se garantizará en primer lugar la confidencialidad de la información obtenida a través del cuestionario y la entrevista aplicada, como lo consagra el artículo 2 numeral 5.

Se explicarán los riesgos potenciales esto es básicamente una intromisión en la intimidad, de ahí que los participantes serán tratados acorde con la dignidad humana y el bienestar (artículo 2 numeral 9).

Se hará uso de material psicotécnico en virtud de lo consagrado en el artículo 45, esto es bajo supervisión de la docente, se utilizará un cuestionario avalado por el Ministerio de Protección Social de ahí que se garantice su estandarización, validez y confiabilidad como lo exige el artículo 46.

Ahora bien, en lo relativo a la investigación, esta está fundada en el respeto y la dignidad, se salvaguardarán los derechos de los participantes como lo consagra el artículo 50.

En virtud de la Resolución 8430 de 1993 al ser una investigación con seres humanos se respetarán sus derechos, su dignidad y su bienestar (artículo 5), se contará por escrito con el consentimiento informado de cada uno de los participantes (artículo 6 numeral e y artículos 14 y 15), se respetará la privacidad de estos (artículo 8).

Capítulo 4.

Resultados.

Esta investigación permitió abordar el fenómeno de la pandemia del Covid-19 desde el nivel organizacional y la percepción de los funcionarios del consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia frente al trabajo y las diversas regulaciones formales que lo afectaban, las muestras fueron recolectadas desde el 04 al 15 de noviembre del 2020 al 58% de los funcionarios. Con los datos obtenidos de ambos instrumentos (Entrevista y cuestionario) se realizó el análisis descriptivo, estos resultados descriptivos mostraron, en términos generales, que la población presentó una tendencia a elevados niveles de estrés laboral, no obstante, es posible identificar una leve tendencia a menores niveles de estrés entre los sujetos “directivos” con mayor estabilidad laboral, comparados con los sujetos “estudiantes de derecho” que no tienen estabilidad laboral.

Por otra parte, la carga laboral en el 100% de los trabajadores aumentó debido al cambio de teletrabajo, el 88% tuvo cambios en su horario laboral incrementando sus horas de trabajo.

Por medio de las entrevista se logró conocer que los principales cambios a nivel organizacional presentados en la emergencia sanitaria fueron el teletrabajo o trabajo remoto y los cambios en el horario laboral, así como el 22% de la muestra no contaban con el espacio adecuado para cumplir con sus funciones de teletrabajo, debieron adecuar sus entornos como la iluminación para obtener un mejor desempeño en sus funciones, en cuanto a las herramientas de trabajo como los Equipos de Cómputo, acceso a internet y muebles de oficina el 45% contaba con dichos elementos de trabajo y no requirió apoyo, el 11% recibieron ayuda por parte del consultorio jurídico con equipos portátiles para desempeñar el trabajo en casa, el 22% sillas giratorias, el 18% Simcard con datos para poder tener comunicación y cumplir con sus actividades laborales y solo el 5% de la muestra no conocía el apoyo ofrecido. Por otro lado, otro cambio organizacional fue brindar apoyo psicológico a través de charlas, capacitaciones, cursos básicos como cocina, yoga, entre otros, sin embargo solo el 5% de la muestra conoció dichas

capacitaciones y ha hecho uso de ellos, el 79% contó tener la información de las capacitaciones y no hacer uso de ellas y el 16% manifiestan no tener información.

En cuanto a sus causas el 100% de los entrevistados afirmó que su carga laboral aumentó y el 88% desarrolló síntomas como estrés y ansiedad. La muestra estuvo compuesta por 18 entrevistados de los 35 trabajadores del Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia, se dividió en dos apartados: Cuestionario donde se indagó la condición sociodemográfica la cual arrojó los siguientes resultados: En esta recolección de datos se identificó el promedio de edad de los trabajadores el cual es de 33 años, solo un 1% es mayor de 60 años, siendo predominante las trabajadoras mujeres en un 80%, poco más de la mitad han finalizado estudios de postgrado; como se percibe en la tabla 1 el estrato donde residen los trabajadores es 5 reflejándose con el 55%, con respecto al estado civil su gran mayoría con un 72% de la muestra son solteros y el 61% residen en vivienda familiar, un 16% en vivienda propia y un 23% en arriendo.

Tabla 1. Datos Sociodemográficos

| Datos sociodemográficos | | | | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| Edad | Sexo | Escolaridad | Estrato | Estado Civil | Tipo de Vivienda |
| •Promedio 33 años | • 16,66%Hombres | •1% Bachillerato | •2-1% | •72% solteros | •Propia 16% |
| •11,% > 40 Años | •78%Mujeres | •1%Profesional Completo | •3-22% | •17%Casados | •Familiar 61% |
| •83%< 40 Años | | •55%Postgrado | •4-55% | •11% Solteros con Unión Marital de Hecho | •Arriendo23% |
| •1%>6Años | | •33%En proceso de grado como Abogado | •5-22% | | |
| | | •11%Tecnico Completo | | | |

El 88% de los funcionarios han sufrido síntomas relacionados con estrés como lo son ansiedad que se manifestaron en cefaleas, insomnio, cambios físicos y emocionales desencadenando episodios de depresión, en algunos casos inapetencia y en otros hipofagia, disneas, agotamiento, dolores cervicales y lumbares siendo estos los más importantes, solo el 11% de la muestra afirma no haber tenido ningún síntoma y haber llevado el trabajo en casa de una forma relajada.

El cuestionario del estrés arrojó como resultados que el 50% de los trabajadores tienen estrés muy alto, el 10% estrés alto, el 10% medio y el 30% bajo. Dentro del 50% del estrés muy alto el 35% se encontró en los trabajadores que están vinculados para cumplir su requisito de grado como judicantes, esto son los estudiantes de derecho, estos se encuentran dentro del baremo de auxiliares y vinculados laboralmente mediante contrato a término fijo de un año, el 5% hizo referencia a una de las secretarias quien también se encuentra en el baremo de auxiliar, y el 10% dentro de los trabajadores de cargos directivos quienes se ubican dentro del baremo de jefes.

Respecto a los trabajadores que arrojaron estrés muy alto, esto es el 50%, ese mismo 50% tienen como estado civil solteros, solo el 20% de estos tienen personas a cargo. En cuanto al porcentaje de trabajadores que presentaron estrés alto, esto es el 10%, tenemos que el 5% hizo referencia a una mujer soltera, sin personas a cargo y con contrato trabajo fijo a un año. El 5% adicional fue una mujer casada, con personas a cargo y que lleva más de diez años en la institución. Dado que el 60% de los trabajadores dieron como resultado estrés muy alto y alto, el cuestionario reporta que por la cantidad de síntomas y su frecuencia es perjudicial para la salud.

En cuanto al porcentaje de trabajadores que presentaron estrés medio, esto es el 10%, tenemos que el 5% se trató de una mujer casada, sin personas a cargo, con más de diez años en la institución. El otro 5% se trató de un hombre soltero, con dos años 7 meses en la institución. Del 30% de los trabajadores que arrojaron bajos niveles de estrés el 20% son solteros con unión marital de hecho, el 5% casados y el 5% solteros. El 15% tienen

personas a cargo. El 20% gozan de estabilidad laboral pues llevan más de 15 años en la empresa, el 5% llevan más de 10 años en la empresa y solo el 5% lleva 2 años.

En cuanto a los mecanismos para afrontar el estrés y mitigar el impacto de dichos síntomas y padecimientos un poco más de los funcionarios (56%), han acudido a diversas estrategias como lo son el deporte, el acompañamientos de familiares, han utilizado técnicas de relajación y de respiración han hecho uso de pausas activas, el 11% se encuentran con ayuda profesional psicológica en sesiones semanales, otro 11% utilizan analgésicos para aminorar los síntomas físicos y solo un 22% se han autorregulado.

Los trabajadores reconocieron que la universidad ha dictado charlas y capacitaciones a través de recursos humanos, bienestar universitario y mediexpress sobre yoga, meditación, pausas activas, clases de baile, cocina, etc., pero solo dos trabajadores reportaron haber participado de las charlas de primeros auxilios psicológicos y uno en clases de baile. Sugirieron que dichas actividades deberían tener mayor difusión y publicidad, así como que deberían ser obligatorias y no opcionales, refirieron que estas actividades iban más encaminadas a los estudiantes y no a los trabajadores. El 100% de los trabajadores manifestaron que como parte de apoyo del empleador pretendían reducción de la carga laboral y respeto por los horarios laborales establecidos.

Discusión.

Con base en la información recopilada en la presente investigación sobre estrés laboral se procedió a analizar los resultados obtenidos y en concordancia a la principal teoría en la adaptación persona-entorno de French et al. (1982), se demostró que los trabajadores del consultorio Jurídico de la Universidad Externado padecen niveles de estrés altos, consecuencia al entorno laboral y los cambios organizacionales que como lo expresa Cox et al. (2005), varían según la realidad objetiva y la percepción de cada individuo, así como las variables personales y laborales.

De forma similar González (2014) en su investigación evidenció que el estrés depende de las condiciones del trabajo, en similitud al 88% de los funcionarios del

consultorio Jurídico de la Universidad Externado, quienes debido al cambio de teletrabajo comenzaron a presentar síntomas relacionados al estrés.

Es por esto que Garavito (2018) asoció el estrés laboral en Colombia con condiciones poco favorables en el ámbito laboral, tal y como lo expresó el 22% de la muestra al no contar con espacios acordes en sus viviendas para poder desempeñar sus actividades laborales.

Así mismo, Arce et al. (2020), afirmó que a altos niveles de riesgos psicosociales mayor incremento en el estrés laboral, entendiendo que los cambios organizacionales tomados por la universidad para los trabajadores del consultorio Jurídico no fueron eficaces al momento de brindar infraestructura tecnológica para realizar trabajos a tiempo, o como lo expresó el 79% de la muestra, con el apoyo psicológico a través de charlas capacitaciones para afrontar la situación generada por la pandemia del covid-19.

Es así como la teoría del cambio para las organizaciones de Kurt Lewin y sus tres fases de descongelación, cambio y recongelación, dejan en evidencia que sin una debida planeación acogerse a los nuevos cambios que enfrenta el panorama laboral genera incomodidad, inseguridad y desgaste físico, siendo estos factores detonantes para el estrés.

Por último, hay una contradicción al relacionar el clima organizacional de Dorado et al. (2017), al fortalecer las estrategias enfocadas en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación asertiva y manejo del tiempo, para la disminución en los niveles de estrés laboral con respecto a lo que expresan el 100% de los trabajadores del consultorio al referirse que sus síntomas de estrés se deben a la carga laboral y el no respetar sus horarios laborales.

Entre la revisión teórica y los resultados que se obtuvieron en respuesta a los objetivos específicos planteados de la presente investigación, se destaca similitud en los hallazgos, un aspecto importante es la forma en que cada individuo percibe su entorno laboral y las diversas situaciones que suelen ser estresantes y que someten al trabajador a una

exigencia de pensar y actuar con rapidez para resolverlas. Dichos pensamientos y actos encaminan a los trabajadores a utilizar estrategias de afrontamiento, las cuales serán generales o específicas, según lo amerite la situación.

Conclusiones.

La presente investigación demostró que la carga laboral, los horarios extensos y la falta de entornos adecuados para realizar su trabajo fueron causales de estrés laboral alto, estos cambios organizacionales desencadenaron síntomas como ansiedad, insomnio, depresión. La percepción de los trabajadores frente al teletrabajo plantea una disyuntiva entre comodidad al realizar sus labores desde el hogar y la incomodidad al no tener los elementos necesarios para desarrollar su actividad laboral. Además, ante situaciones que desencadenan cambios abruptos, que genera incertidumbre en la población que no cuenta con estabilidad laboral en la organización, siendo esto una causal para aumentar sus niveles de estrés.

Por otro lado, el poder realizar este tipo de investigaciones con mediciones permite comprender si los mecanismos que utilizan las organizaciones para mejorar el bienestar laboral de sus trabajadores son adecuados o carecen de efectividad, en este caso implicó que los trabajadores del consultorio jurídico no contaran con el apoyo psicológico suficiente para afrontar las medidas de prevención relacionadas a la pandemia del Covid-19.

Por último siendo una situación sin precedentes para la población en general, es clave analizar los efectos que produce la crisis del COVID-19 en la salud de las personas con el fin de tomar decisiones que puedan mejorar su bienestar laboral y no afecte la productividad en las organizaciones.

Limitaciones.

Pese a contar con el cuestionario estandarizado para el estrés, el mismo no está diseñado para una situación excepcional como lo es una pandemia, sin embargo, se logró aplicar a la totalidad de los trabajadores. Ahora bien, al ser la investigación mixta, dada la carga laboral de los trabajadores no fue posible realizar la totalidad de entrevistas vía zoom, se debió realizar por correo electrónico, dificultando ahondar en temas que ampliaran la percepción de cada trabajador.

Adicionalmente, solo fue posible efectuar la entrevista a 18 de los 20 funcionarios, no fue posible realizarla a todos dadas sus ocupaciones, los dos funcionarios que no pudieron realizar la entrevista en el instrumento del cuestionario evidenciaron estrés muy alto y estrés alto. Finalmente al estar el 60% de los trabajadores con niveles de estrés muy alto y alto, es fundamental efectuar otros test para identificar de manera específica los factores de riesgo intra y extra laboral y así generar estrategias de acción pues con los resultados arrojados no es suficiente. Al informar los resultados a los participantes algunos refirieron no haber brindado respuestas acordes con la realidad, refirieron tener síntomas frecuentes y haber puesto como respuesta nunca, pues asociaban ciertas dolencias a situaciones que según su percepción no encajaban en signos o síntomas de estrés, como lo fue el uso frecuente del alcohol, manifestaron que por pena faltaron a la verdad, lo que hace pensar que los índices de estrés serían aún mas altos.

Recomendaciones.

Si bien la Universidad Externado de Colombia durante la época de pandemia del Covid-19 ha identificado problemas de estrés en sus trabajadores y en pro de mitigar síntomas relacionados al mismo ha realizado actividades de bienestar laboral vía zoom, como cursos de cocina, yoga, pausas activas, autocuidado entre otros, estos no han tenido buena difusión y acogida ya que no tratan el problema principal por el cual los trabajadores presentan estrés laboral, para poder conocer a fondo las afectaciones que presentan, se sugiere aplicar modelos transaccionales siendo los más adecuados para la definición del estrés desde un enfoque psicológico, es por esto, que la medición en estado de estrés debe ser subjetiva con autoinformes al centrarse en los procesos de evaluación y en la misma experiencia emocional individual, la percepción del trabajador en relación a las medidas tomadas para realizar sus funciones, su capacidad de afrontar estas exigencias, la satisfacción en sus necesidades ligadas al trabajo, así como el manejo que el trabajador ejerce sobre el trabajo y el apoyo que recibe para su ejecución.

Y aunque es importante identificar la existencia de estrés laboral y sus motivos, así mismo es importante promover el trabajo saludable reduciendo aspectos nocivos con el fin de llegar a un entorno seguro. La intervención desde el área de Recursos Humanos y sus planes de bienestar laboral podrían gestionar internamente orientación con psicólogos, médicos ocupacionales, y grupos de apoyo que permitan afrontar de manera positiva los cambios organizacionales.

Referencias bibliográficas

Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. Epub 01 de junio de 2020. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007

Barraza, A. (2007). *El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno*. *Revista Internacional de Psicología* Vol.08 No.02, Guatemala. Recuperado de <https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/48>

Cox Tom, Griffiths Amanda y Rial-González Eusebio (2005), Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Belgium, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/report-research-work-related-stress>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [Dane]. (2020). *Encuesta de Pulso Social*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>

Dorado, F., Algarra, J. (2017). *Modelo de intervención de estrés laboral en una empresa de servicios temporales de la ciudad de Bogotá*. Memorias de Investigación

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Bogotá, Colombia.

Recuperado de

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6584/Ponencia_Modelo%20de%20intervenci%C3%B3n%20de%20estres_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

French, J.P.R., Caplan, R.D., & Harrison, R.V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: John Wiley

Garavito, Y. (2018) *Estrés Laboral en Colombia*. (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa De Colombia, Bucaramanga, Colombia. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf

González, M. (2014). *“Estrés y Desempeño Laboral” (Estudio Realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: (5a. ed. --.)*. México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT [en línea] (2020). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

Organización Mundial de la Salud (2020) Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus Covid-19. Recuperado de

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Ozamiz-Etxebarria, Naiara, Dosil-Santamaria, Maria, Picaza-Gorrochategui, Maitane, & Idoiaga-Mondragon, Nahia. (2020). *Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España*. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4), e00054020. Epub April 30, 2020.

Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020000405013&tlng=es

Pérez de Maldonado, Isabel y Maldonado Pérez, Marisabel y Bustamante Uzcátegui, Suleima (2006). Clima organizacional y gerencial: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21 (2), 231-248. [Fecha de Consulta 28 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1316-0087. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

Pico, I. (s.a.) Teoría del campo de Lewin: modelo de cambio organizacional. Recuperado de: <https://psicopico.com/teoria-del-campo-de-lewin-modelo-de-cambio-organizacional/>

Pujadas, M. (2015). *Diseño De Un Programa De Evaluación E Intervención De Variables Emocionales, Conductuales Y Personales Para Personal De Emergencias* (Tesis de Doctorado). Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/396665/tmdps1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, T. (2018). *Estrés Laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una universidad pública del Estado de México* (Tesis de pregrado). Centro Universitario UAEM Nezahualcóyotl, Universidad Autónoma del estado de México. Recuperado de https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98618/Tesis%2028-05-2018_Tere.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Stavroula et al., (2004), *La Organización del Trabajo y el Estrés, Serie Protección de la Salud de los trabajadores No. 3*, Estrategias Sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales, Universidad de Nottingham, Reino Unido. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Anexos.

Anexo 1. Evaluación del estrés

| CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS | | | | |
|--|---------|--------------|---------|-------|
| Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses | | | | |
| Malestares | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca |
| 1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. | | | | |
| 2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. | | | | |
| 3. Problemas respiratorios. | | | | |
| 4. Dolor de cabeza. | | | | |
| 5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche. | | | | |
| 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos. | | | | |
| 7. Cambios fuertes del apetito. | | | | |
| 8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez). | | | | |
| 9. Dificultad en las relaciones familiares. | | | | |
| 10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. | | | | |
| 11. Dificultad en las relaciones con otras personas. | | | | |
| 12. Sensación de aislamiento y desinterés. | | | | |
| 13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. | | | | |
| 14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. | | | | |
| 15. Aumento en el número de accidentes de trabajo. | | | | |
| 16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida. | | | | |
| 17. Cansancio, tedio o desgano. | | | | |
| 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad. | | | | |
| 19. Deseo de no asistir al trabajo. | | | | |
| 20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. | | | | |
| 21. Dificultad para tomar decisiones. | | | | |
| 22. Deseo de cambiar de empleo. | | | | |
| 23. Sentimiento de soledad y miedo. | | | | |
| 24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. | | | | |
| 25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. | | | | |
| 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. | | | | |
| 27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada". | | | | |
| 28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. | | | | |
| 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón. | | | | |
| 30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad. | | | | |
| 31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida. | | | | |

Anexo 2. Entrevista

ENTREVISTA A FUNCIONARIOS DEL CONSULTORIO JURIDICO DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Nombre completo:

Edad:

Estado civil:

Estrato:

Grado de escolaridad:

Cargo: (abogado, judicante, administrativo):

- 1) Considera que en virtud del trabajo remoto motivado por la pandemia su carga laboral ha aumentado, disminuido o sigue igual? Explique.
- 2) ¿Su horario laboral se ha mantenido? ¿O ha tenido algún tipo de modificación?
- 3) ¿Enumere y explique cuáles son los cambios o dificultades más significativas que ha tenido que afrontar en la modalidad de trabajo remoto?
- 4) ¿Cuenta con los elementos idóneos para desarrollar el trabajo remoto (computador, escritorio, espacio adecuado, iluminación)? Explique.
- 5) ¿En caso de no contar con dichos elementos que tuvo que hacer para conseguirlos? ¿Recibió apoyo por parte del empleador?
- 6) ¿Se ha sentido estresado o ansioso durante la pandemia? ¿En caso afirmativo que lo ha provocado? ¿Qué ha hecho al respecto?
- 7) ¿Ha recibido algún tipo de apoyo psicológico durante la pandemia? ¿En caso afirmativo en que entidad?
- 8) ¿Conoce si la universidad Externado de Colombia brinda algún tipo de apoyo psicológico a sus trabajadores? ¿Ha hecho uso de este servicio? Explique
- 9) ¿Conoce si la universidad Externado de Colombia ha realizado alguna actividad para el manejo del estrés y la ansiedad de sus trabajadores en época de pandemia?
- 10) ¿Qué tipo de apoyo para el manejo del estrés y la ansiedad le gustaría recibir por parte de su empleador?

Anexo 3. Formato de Consentimiento informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: EL ESTRÉS LABORAL BAJO UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA EN LOS TRABAJADORES DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.

Investigadores: EDNA JAQUELINE ALGECIRAS REY
DARÍO FERNANDO GARCÍA GONZÁLEZ
FAZAEL HONORIO GARZON GARAVITO
LUZ ANGELA GONZALEZ CORREA
MARIA CAROLINA MUÑOZ ROJAS

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Universidad externado de Colombia. El objetivo general del Plan es determinar de qué manera los cambios a nivel organizacional debido a la pandemia generada por el Covid-19 han generado estrés laboral en los trabajadores del consultorio jurídico de la Universidad Externado de Colombia 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 **“El Estrés Laboral Bajo una Situación De Emergencia Sanitaria En Los Trabajadores Del Consultorio Jurídico De La Universidad Externado De Colombia”**., 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 grabadas en video o en audio o registradas 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.: _____

Producto Multimedia:

<https://www.youtube.com/watch?v=rIjOBHKHQNA&feature=youtu.be>