

Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de
Colombia -Villavicencio

Gloria Andrea Romero Vaca 465791

Yuri Camila Castro Marín 465779



Programa de Psicología

Universidad Cooperativa de Colombia

Campus Villavicencio

Asignatura /modalidad de grado

Director de investigación: Liliana Bernal Vargas

Codirector: Erika Pinto Díaz

Asesor de orientación: Juana Velasco Hernández

19/01/2021

Tabla de Contenidos

Resumen	3
Introducción.....	4
Planteamiento del problema	6
Justificación.....	8
Objetivo General.....	10
Objetivos específicos	10
Marco referencial.....	11
Marco Teórico.....	11
Psicología de la salud	11
Estrés	11
Estrés laboral.....	11
Teletrabajo	12
Salud mental.....	12
Marco empírico.....	13
Metodología.....	20
La población.....	20
El muestreo	20
Consideraciones éticas.....	21
Referencias	23

Resumen

Uno de los grandes beneficios de la modalidad virtual o el trabajo en línea es la forma en que los empleados pueden distribuir el tiempo laboral. Esta flexibilidad les permite adecuar las horas destinadas a cumplir con las responsabilidades de acuerdo a las ocupaciones que poseen. Pero a pesar de los múltiples beneficios que esta nueva forma de trabajo puede generar en la organización, los efectos negativos en la salud del individuo como el estrés laboral cada vez toma más fuerza en el cuerpo de trabajadores, trayendo consigo graves afectaciones en la salud física y mental. Tales afectaciones pueden llegar inclusive a impedir la realización de las actividades de la vida cotidiana. La presente propuesta de investigación tiene como objetivo evaluar el estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, a través de una investigación cuantitativa. Se utilizará un diseño transversal exploratorio de alcance descriptivo y para ello se seleccionará una población conformada por los empleados del área administrativa. Como técnica de recolección de datos se implementará el cuestionario para la evaluación del estrés- tercera revisión, la cual evalúa los tipos de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. Una vez recolectada la información se procederá a realizar la calificación e interpretación por medio de un baremo en centiles.

Palabras Clave: Calidad de vida laboral, estrés laboral, salud mental, satisfacción en el trabajo, empleado.

Introducción

Las actividades laborales hacen parte de los factores que más generan patologías físicas y psicológicas en las personas. A partir de los grandes cambios provocados en la sociedad, se está evidenciando las afectaciones que el trabajo remoto ha producido en los trabajadores. Las consecuencias en los altos niveles de estrés son provocadas por el teletrabajo y se asocian a dificultades psicológicas como irritabilidad, falta de concentración, insomnio y problemas en la toma de decisiones. A nivel físico se evidencia en presencia de fallas cardíacas, tensión arterial alta, cefalea, problemas gástricos, dolor en áreas como la espalda y el cuello. Si el estrés se mantiene en el individuo durante un prolongado lapso de tiempo puede contribuir al desarrollo de patologías como la depresión o ansiedad, impidiendo por completo que el empleado realice inclusive las actividades de la vida diaria (Observatorio vasco de acoso moral, 2012).

Con la contingencia sanitaria generada a nivel mundial la sociedad cambio por completo, los gobiernos de todos los países se vieron obligados a implementar nuevas estrategias y modos de vida para hacerle frente a la crisis actual. Los habitantes tuvieron que adaptarse a importantes transformaciones en la manera de vivir, dado que las actividades realizadas en la cotidianidad cambiaron de forma radical. Para ello las organizaciones adoptaron nuevas alternativas frente a la modalidad laboral e implementaron el trabajo remoto o teletrabajo, dando solución a la crisis que amenaza con destruir a varios sectores de la economía. Como consecuencia se evidenció una nueva problemática y empezaron a aparecer graves afectaciones en la salud física y mental de los empleados. Una de ellas es el estrés laboral que cada vez está más presente y puede manifestarse por diversos factores, como psicológicos, conductuales y culturales que contribuyen en la aparición y desarrollo de la enfermedad (Cedeño y Coello, 2020).

La modalidad de trabajo virtual ha sido adoptada por diversos sectores de la industria, esta nueva forma de trabajo es posible a través del uso de las nuevas tecnologías de la información. Si bien son muchos los beneficios que han obtenido las organizaciones gracias al trabajo remoto en cuanto a rentabilidad, adquisición de talento no local y reducción de gastos, las consecuencias negativas se evidencian en la salud de los

trabajadores por diferentes situaciones a las que se enfrentan a diario, tales como los extensos horarios, la posición adoptada y el estrés laboral al que se encuentran expuestos. El estrés no se manifiesta en las personas de la misma forma, de manera que puede confundirse con otro tipo de patologías y pasar por alto. La falta de tiempo para realizar actividades encaminadas al cuidado de la salud es el detonante de la grave situación en la que pueden verse envueltos al trabajar de manera virtual, es por esto que gestionarlo permitirá mantener un adecuado bienestar en las personas (Henke, Benevent, Schulte, Rinehart, Crighton y Corcoran, 2016).

Según Griffiths, Stavroula, y Cox, (2004), el estrés laboral suele presentarse ante frecuentes presiones y exigencias laborales a las que no sabe dar una respuesta de la forma precisa, lo cual genera un malestar físico y psicológico en el empleado. Es una de las principales problemáticas que afecta de manera directa la salud y por tanto el bienestar del trabajador, impidiéndole responder de manera adecuada a las tareas y labores que debe realizar. Un empleado que presenta algún nivel de estrés evidencia constantes problemas para concentrarse, trabaja sin motivación y deja de ser productivo para la organización. A pesar de que el estrés puede manifestarse ante diferentes circunstancias laborales logra tomar fuerza cuando el empleado no se siente apoyado ni valorado por los miembros de la entidad en donde labora.

Por tanto, el propósito fundamental de la presente propuesta de investigación es evaluar el nivel de estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en el personal administrativo de la universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio. En la actualidad este grupo poblacional se encuentra realizando las actividades laborales a través de la modalidad de teletrabajo desde hace aproximadamente un año. Resulta importante investigar acerca del tema, ya que a la fecha son insuficientes los estudios y abordajes teóricos que se han llevado a cabo a nivel local y nacional sobre la problemática.

Planteamiento del problema

El estrés es definido como una respuesta fisiológica que tiene el organismo antes diversos estresores, como lo son las circunstancias, situaciones, condiciones personales o profesionales imprevistas percibidas como algún tipo de amenaza. Lo cual logra que dicho organismo utilice este mecanismo para emitir una respuesta adecuada ante las demandas del medio que pueden ser tanto internas o externas (Selye, 1935 como se cita en Pérez, 2017). Además de la definición antes mencionada, se debe tener en cuenta el estrés laboral, el cual se define como la reacción que tiene el individuo ante el aumento de las exigencias y la presión laboral ejercida en diversas situaciones, lo que impide al sujeto una adecuada capacidad de respuesta y control de sus conocimientos y recursos propios para el desarrollo de dichas actividades (Griffiths, Stavroula & Cox, 2004).

El estrés y el estrés laboral son una de las principales causas que afectan la salud de las personas en diferentes contextos, logrando generar un malestar significativo que interviene en el desarrollo de las actividades de la vida diaria. Por lo general esta situación se presenta en el lugar de trabajo establecido, es decir fuera de casa. En la actualidad dicha situación ha cambiado notablemente y esta problemática es parte de las afectaciones que día a día están viviendo la mayoría de las personas o trabajadores que desarrollan cargos o responsabilidades desde el hogar. Sin embargo, al realizar el cambio del lugar de trabajo al hogar no se tenía previsto el estrés como una de las principales consecuencias que ocasionaría los cambios repentinos en la vida del trabajador.

De esta manera el estrés ocasiona síntomas negativos que impiden el desarrollo de las actividades laborales de la manera adecuada, produciendo una serie de consecuencias y efectos negativos a nivel fisiológico como sudoración, taquicardia y tensión muscular. A nivel cognitivo se evidencia la sensación de preocupación, el bajo nivel de concentración e inestabilidad emocional. A nivel psicomotor se manifiesta la falta de apetito, ansiedad e insomnio, siendo estas consecuencias las que alteran la salud física y psicológica del empleado. Todos estos cambios afectan directamente no solo al empleado sino además a la organización, en donde claramente los resultados y la productividad disminuirán de manera notoria (estrés laboral como un síntoma de una empresa, 2004).

Por lo tanto, el nivel de estrés laboral en los empleados es un aspecto de gran relevancia para el bienestar de cada individuo y de su entorno. Es por esto por lo que se debe resaltar la importancia que presenta esta problemática en la actualidad, en donde se ha incrementado notablemente en los últimos meses. En Colombia, en el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales se determinó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés (Rojas, 2020).

¿Cuál es el nivel de estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en los administrativos de la universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio?

Justificación

Adoptar medidas como el teletrabajo trae consigo asumir cambios y nuevos retos para toda la organización. Esta nueva forma de trabajo resulta novedosa y desafiante no solo para la compañía que debe proporcionar herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar la actividad, sino además para el empleado quien va asumir un nuevo método de trabajo lleno de necesidades, desafíos y demandas. Si bien la modalidad de teletrabajo es implementada por diversas empresas con el propósito de tomar la oportunidad y continuar a flote proporcionando soluciones a varios sectores de la industria, ha resultado todo un riesgo para la salud física y mental de miles de trabajadores que se han visto de una u otra manera afectados por las altas jornadas y el estrés laboral (Alfonso & Cifre, 2002).

El estrés laboral es una característica propia del estrés que se produce en el área o contexto laboral, allí suelen presentarse diversas circunstancias o elementos que juntos provocan malestar físico y psicológico en el sujeto. Cuando se juntan dichos agentes estresores suelen generar efectos negativos que no solo involucran el área profesional, sino además intervienen en las demás esferas del individuo de manera negativa (Coduti, Gattás, Sarmiento & Schmid, 2013). De esta manera surge la creación de la propuesta de investigación, con el propósito de Evaluar el estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, puesto que en esta institución de educación superior se encuentra población con las características de la problemática.

Las investigaciones realizadas sobre los niveles de estrés por teletrabajo son muy escasas y la percepción es distinta, de manera que con el presente estudio se pretende ampliar el panorama y proporcionar información de interés para futuros estudios que van encaminados al desarrollo y análisis del problema; puesto que a la fecha es muy poco el abordaje teórico y los trabajos investigativos que se han llevado a cabo, por ser el estrés laboral en el teletrabajo un tema reciente en la sociedad. La realización de esta propuesta de investigación para la Facultad de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, podría arrojar datos para el desarrollo de futuros trabajos investigativos en torno a temáticas

que incluyan procesos y estrategias dirigidas al cuidado y bienestar de la salud física y mental de la población objeto de estudio.

Finalmente, para las psicólogas en formación, se considera que además de la satisfacción y el logro obtenido en la realización de la investigación, se obtendrá un crecimiento profesional y personal frente al posible manejo de esta problemática.

Objetivo General

Evaluar el estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

Objetivos específicos

Identificar los síntomas fisiológicos del estrés en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

Describir los síntomas del comportamiento social en el estrés en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

Indagar los síntomas intelectuales y laborales del estrés en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

Explicar los síntomas psicoemocionales del estrés en los administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio

Marco referencial

Marco Teórico

Psicología de la salud

La psicología de la salud es la especialidad que se ocupa de examinar todos los aspectos psicológicos relacionados con la salud y la enfermedad de la persona. Tales aspectos pueden ser internos, culturales o del contexto social. Lo cual interviene de manera significativa en el desarrollo y la aparición de enfermedades, que dan lugar a problemáticas que alteran el bienestar físico y mental del individuo. Todo esto puede llegar a impedir por completo la realización de las actividades de la vida diaria. Para ello la psicología de la salud tiene el propósito fundamental de promover el cuidado, prevenir la aparición de enfermedades y rehabilitar a las personas con secuelas en cada punto del ciclo vital (Martin, 2003).

Estrés

El estrés es definido como una respuesta fisiológica que tiene el organismo ante diversos tipos de estresores, como lo son las circunstancias, situaciones, condiciones personales o profesionales imprevistas percibidas como algún tipo de amenaza. Lo cual logra que dicho organismo haga uso de los mecanismos internos para emitir una respuesta adecuada antes las demandas del medio que pueden ser tanto internas o externas. Esta problemática que causa dificultades tanto físicas como mentales impide que el individuo logre tener un completo bienestar, causando en él una serie de consecuencias que afectan directamente todas las esferas o áreas de la vida (Selye, 1935 como se cita en Pérez, 2017).

Estrés laboral

El estrés laboral, el cual se define como la reacción que tiene el individuo ante el aumento de las exigencias y la presión laboral ejercida en diversas situaciones, lo que impide al sujeto una adecuada capacidad de respuesta y control de sus conocimientos y

recursos propios para el desarrollo de dichas actividades, esta problemática comenzó a considerarse como un factor psicológico que impide el desarrollo de las actividades con normalidad, además dentro del entorno laboral existen muchos factores que influyen en su negativamente y entre más tiempo dure el individuo con esta problemática, mayor será las consecuencias ocasionadas (Griffiths, Stavroula & Cox, 2004).+

Teletrabajo

El teletrabajo es definido según la ley 1221 del 2008 como una forma de organización laboral, que se caracteriza por desempeñar las actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros u organizaciones. A través de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para la conexión y el vínculo entre el empleado y la compañía, la cual está relacionada sin ser necesario la presencialidad del trabajador en la empresa. Existen diversas modalidades de teletrabajo, la primera es el teletrabajo autónomo, el cual consiste en trabajadores empleados o independientes que hacen uso de las TIC para el desarrollo de sus labores desde cualquier lugar de su preferencia. La segunda es el teletrabajo suplementario, que se caracteriza por empleados contratados por una empresa que dividen sus labores entre el lugar de trabajo y el uso de las TIC desde el hogar. Por último, se encuentra el teletrabajo móvil, que consiste en el uso de dispositivos móviles para ejercer sus trabajos y no cuentan con un lugar determinado.

Salud mental

Para la OMS (2019) la salud mental comprende una amplia variedad de acciones encaminadas a encontrar el completo bienestar físico, psicológico y social en el sujeto. De manera que al hablar de salud no solo se hace referencia a la ausencia de una enfermedad, sino además se refiere a la armonía que debe existir entre los tres aspectos para que la persona logre sentirse bien consigo mismo. La salud mental se compone de diversos elementos, en los cuales el cuidado de la salud, la realización de actividades de interés y la interacción constante con el medio determinan el grado de bienestar físico y mental en el que se encuentra el individuo.

Marco empírico

A continuación, se presentan diferentes tipos de investigaciones que proporcionan información para sustentar el siguiente proyecto. Cada una de ellas se relaciona con la temática a manejar, la cual consiste en evaluar el estrés y los síntomas ocasionados por el teletrabajo o el trabajo remoto. Las investigaciones fueron realizadas a nivel nacional e internacional y se aplicaron en diferentes contextos laborales. De manera que permiten sustentar teóricamente la propuesta de investigación que se quiere llevar a cabo. Todo ello con el propósito de lograr tener una visión más amplia de la variable manejada.

Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham y Weale en el 2020 realizaron una revisión de estudios realizados en EE. UU, Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Japón, Bélgica, Sudáfrica, Brasil, Alemania y Países Bajos, con el objetivo de identificar los efectos del trabajo en casa en la salud física y mental. Para la selección de los participantes se tuvo en cuenta trabajadores en modalidad virtual. Se utilizaron para la búsqueda tres bases de datos, PsychInfo, ProQuest y Web of Science. Entre los resultados se encontraron 23 artículos que cumplen los criterios de revisión y dejan 9 resultados de salud, en los cuales se encuentra el dolor, seguridad, bienestar, estrés, depresión, fatiga, calidad de vida, tensión y felicidad, todos ellos estuvieron influenciados por el grado de apoyo organizacional disponible. En conclusión, es necesario crear acciones que contribuyan a mejorar la calidad de trabajo que llevan a cabo los empleados que laboran desde el teletrabajo, elaborando estrategias que promuevan el cuidado de la salud física y mental.

Madero, Ortiz, Ramírez y Olivas en el 2020 llevan a cabo un trabajo investigativo en México que busca identificar las consecuencias y afectaciones que ha generado el Covid-19 en el contexto laboral. Para ello contaron con la participación de 332 empleados que realizan el trabajo de manera virtual, de los cuales el 58 % son mujeres y el 42 % hombres. A cada uno de ellos le fue aplicado un cuestionario compuesto por 33 ítems. En el análisis de la información se evidencia una relación significativa entre el estrés y la llegada de la enfermedad al país que los obligo a cambiar la forma de trabajo habitual y los llevo a adaptarse a una nueva modalidad de teletrabajo. A partir de los resultados obtenidos se espera que estos logren resolver parte de los cuestionamientos que se han planteado las

empresas afectadas. Con lo cual se podrá tener una visión clara de las consecuencias que sufren los empleados durante la difícil situación. Además, el estudio permite mejorar el bienestar de los trabajadores en el desarrollo de las áreas laborales y puestos de trabajo.

Del mismo modo, Cedeño y Coello en el 2020 realizan una investigación en Ecuador, en donde pretenden identificar las afectaciones psicosociales ocasionadas por la nueva modalidad de trabajo remoto en un grupo de 6 empleados, de los cuales 2 pertenecen al sector salud y 4 al sector de la educación pertenecientes a Ecuador, a quienes se les aplico una entrevista semiestructurada. Entre los resultados se encontró que si bien adaptarse a esta nueva forma de trabajo ha traído consigo beneficios como aumento en el salario también ha generado largas jornadas laborales, disminución en tiempo de calidad con los seres queridos y altos niveles de estrés por falta de conocimientos en la utilización de las tecnologías de la información de las cuales depende por completo que realicen el trabajo remoto con éxito.

Dentro de las investigaciones se encuentra la de Cameron, Pierce y Conroy en el 2020, la cual pretende determinar los niveles de estrés que experimentan los trabajadores bibliotecarios de diversas universidades de Estados Unidos. Para la muestra se tuvieron en cuenta 106 participantes, entre ellos 13 hombres y 93 mujeres, a los cuales se les logro aplicar una encuesta que mide el estrés ocupacional y la magnitud de cada evento estresante que experimenta el trabajador. Entre los principales resultados se destaca que los trabajadores se han enfrentado a situaciones de bastante estrés generadas por la carga laboral y al bajo salario que consideran están recibiendo. A pesar de ello el estudio permite establecer que los niveles de estrés presentes en los bibliotecarios son bajos en comparación con empleados que desarrollan otro tipo de cargos.

El estudio realizado por Frutos, Ortega, Allande, Domínguez, Días y Gómez en el 2020 tiene como propósito determinar las posibles consecuencias que trae consigo las nuevas formas de trabajo tanto en personal que labora desde el hogar como en trabajadores formales tras la contingencia que se vive en la actualidad en España. La muestra estuvo conformada por 1089 empleados entre ellos 494 laboran de manera habitual y 597 lo hacen a través del teletrabajo. Dentro de los resultados se encontró que aquellos trabajadores que

laboran desde en el hogar presentan menor estrés y afectaciones psicológicas en comparación con quienes laboran de manera usual. Además, una de las patologías que ha tomado más fuerza dentro del cuerpo de trabajadores es el estrés laboral, especialmente en las mujeres, influyendo considerablemente en la salud y causando inclusive una baja de defensas que conlleva a que el empleado sea más susceptible de contraer la enfermedad del Covid-19.

La investigación de Toscano, y Zappala, realizada en el 2020 en Italia, tiene por objetivo determinar las consecuencias del aislamiento social y estrés como predictores de percepción de productividad y satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19. Los participantes están conformados por 265 empleados que tiene trabajo remoto, para la recolección de datos de utilizo una encuesta en línea que permitió obtener los siguientes resultados, el aislamiento social y el estrés se relacionaron negativamente con la percepción de productividad, la satisfacción del trabajo a distancia se relacionó de forma significativa y negativa con el aislamiento social, la preocupación por el COVID-19 influyó negativamente tanto en la relación entre el aislamiento social y la satisfacción laboral remota como entre la percepción de la productividad del trabajo remoto y la satisfacción laboral remota. Para concluir las empresas debe crear estrategias para mejorar la adaptación al cambio y mejorar el bienestar de los empleados.

De acuerdo con el estudio realizado en New York y Reino Unido por Van Der Feltz-Cornelis, Varley, Allgar, y Beurs, en el 2020, el cual tiene como finalidad examinar el estrés en el lugar de trabajo, presentismo, ausentismo y resiliencia entre el personal universitario y los estudiantes en el cierre del COVID-19. La muestra estuvo conformada por 1980 participantes, entre los cuales se encuentran miembros del personal y estudiantes. Para la recolección de datos se hizo utilizo la escala VAS, cuestionario de estrés percibido (PSQ), ansiedad (GAD- 7), depresión (PHQ-9), salud física (PHQ-15), lista de verificación de condiciones médicas crónicas, presentismo y niveles de absentismo (iPCQ). Entre los resultados se encontró que el 22-24% del personal obtuvo puntuaciones de ansiedad y depresión a nivel clínico, y 46,5% de los estudiantes. El personal experimentó altos niveles de estrés 66,2% debido al COVID-19 y el 33,8% del personal experimentó niveles bajos de estrés, los estudiantes fueron 71.7% resilientes versus 28.3% no resilientes. Como

conclusión se debe lograr intervenciones que permitan mejorar los aspectos de vulnerabilidad, el estilo de vida, salud mental.

Por otra parte, Santosh y D'mello en el 2020 desarrolla un trabajo investigativo en la India, con el fin de entender el estrés ocupacional y estrategias de afrontamiento entre los trabajadores comunitarios de salud. Se contó con la participación de 347 trabajadores. Para la obtención de datos se utilizó el Occupational Stress Index y la escala Brief COPE. Los resultados obtenidos reflejan una puntuación total de estrés ocupacional de 230, la mayoría (70,6%) de los ASC tenían un nivel moderado de estrés ocupacional, seguido por un 23,3% y un 6% con un nivel de estrés ocupacional severo y bajo. Estadísticamente se encontró una asociación significativa entre el estrés ocupacional y varias estrategias de afrontamiento. Por lo tanto, el alto nivel de estrés impide que los trabajadores logren ejecutar de manera efectiva sus labores, razón por la cual deben crear estrategias de afrontamiento que ayuden a reducir el nivel de estrés.

El estudio realizado por Heiden, Widar, Wiitavaara y Boman en el 2020 en Suecia tuvo como finalidad establecer las afectaciones del Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal. La muestra estuvo compuesta por 392 académicos. Para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario de salud general, el cuestionario de estrés laboral, ítems validados para evaluar la recuperación, la Satisfacción de necesidades psicológicas básicas en Work Scale y partes del cuestionario psicosocial de Copenhague. Los resultados obtenidos evidenciaron diferencias en el estrés relacionado con la organización y los conflictos entre teletrabajadores de alta y baja frecuencia. No se encontró asociación entre la cantidad de teletrabajo y cualquiera de las medidas de salud, estrés, recuperación, equilibrio trabajo-vida y motivación laboral intrínseca. En conclusión, la investigación revela información encaminada a la detección temprana de los efectos negativos que pueden generarse en docentes que dedican mayor tiempo al teletrabajo.

Charalampous, Christine, Tramontano, y Michailidis, en el 2018 llevaron a cabo una revisión literaria de Reino Unido, EE. UU., Australia y Alemania, con el propósito de revisar sistemáticamente el bienestar de los trabajadores electrónicos. La muestra estuvo conformada por 63 artículos y 37.533 participantes que trabajaran de forma remota. Los

artículos de relevancia se identificaron mediante la búsqueda de siete bases de datos electrónicas, PsycINFO, PsycARTICLES, PubMed, Academic Search Complete, Applied Social Sciences Index and Abstracts, Business Source Complete y CINAHL. Como resultados se obtuvo que el trabajo remoto se relaciona con las emociones positivas de las personas, aumenta la satisfacción laboral, los niveles de compromiso organizacional y mejora los sentimientos de agotamiento emocional. Por lo tanto, se propone al sector industrial implementar estrategias que permitan capacitar a los empleados sobre las consecuencias negativas que se pueden ocasionar en el desarrollo del teletrabajo.

De acuerdo con la investigación realizada por García, Torrano y García realizada en el 2018, en donde desarrollaron un estudio en España con el fin de analizar los factores del estrés para profesoras en universidades en línea. Los participantes están conformados por 20 docentes, para la recolección de datos se hizo uso de la técnica Delphi. Los resultados arrojan evidencia de los efectos negativos a causa del estrés laboral, el ritmo de trabajo y la presión al que se exponen a diario los docentes universitarios, dificultando la conciliación del trabajo y la familia, siendo estas fuentes importantes de estrés. Finalmente, el estudio refleja la necesidad de realizar programas enfocados en la prevención y formación de docentes universitarios en riesgos psicosociales con el fin de adquirir características que favorezcan a nivel organizacional y personal. A nivel organizacional, se deben realizar cambios en la carga y los plazos para las actividades educativas, a nivel personal, es necesario reforzar los recursos internos.

En la investigación de Reyes, Rodríguez, López, Guzmán y Alonzo llevada a cabo en el 2017 se pretende establecer el vínculo que existe entre el estrés laboral y el consumo de sustancias alcohólicas en empleados de una organización de México. Para ello fue necesario contar con la participación de 224 personas para desarrollar el estudio. Se utilizó un inventario para evaluar el estrés y un cuestionario de identificación de trastornos debidos al Consumo de Alcohol. En el análisis de los resultados se empleó el Programa Estadístico Statistical Package for the Social Sciences. Entre los resultados se encuentra que los empleados que consumen con alta frecuencia bebidas alcohólicas tienden a experimentar episodios habituales de estrés laboral en comparación con aquellos trabajadores que no son consumidores. Los altos niveles de estrés y el abuso del alcohol evidenciado en algunos

trabajadores afectan el desempeño laboral, la productividad y provocan ausentismos constantes en la organización.

Henke, Benevent, Schulte, Rinehart, Crighton, y Corcoran, en el 2016 en Estados Unidos realizaron un estudio con el objetivo de analizar los efectos de la intensidad del teletrabajo en la salud de los empleados, la muestra está conformada por empleados activos de 18 a 64 años que trabajan de forma remota. Según los resultados obtenidos se logran evidenciar que los efectos negativos del teletrabajo sobre la salud varían según la intensidad horaria que el empleado disponga para realizar sus trabajos, a esto se le puede sumar algún tipo de comorbilidad que padezca el trabajador, lo cual quiere decir que las consecuencias serán aún más graves para el empleado. Para finalizar es necesario realizar más estudios que permitan establecer de qué manera esta nueva modalidad afecta la salud de los empleados, pero según lo obtenido este tipo de trabajo tiene mayor número de vulnerabilidades que los que trabajan desde una oficina.

Nyjp, Beckers, Van de Borde, Geurts y Kompier en el 2016 desarrollan un estudio en Holanda que busca determinar si la eficacia del trabajo que se lleva a cabo desde casa permite aumentar el rendimiento y mejorar la satisfacción de los trabajadores. Para ello se realizaron encuestas pre y post a 1443 empleados que ocupan diferentes cargos de la empresa. Entre los resultados se destaca que para muchos esta forma de trabajo ha resultado todo un desafío al que deben enfrentarse a diario. Gran porcentaje de los participantes trabajan un número mayor de tiempo en el hogar comparado con el tiempo que gastarían en el trabajo habitual de la oficina. Sin embargo, la nueva carga laboral no ha generado problemas como estrés y fatiga.

Por último, se encuentra la investigación de Ardila, la cual fue llevada a cabo en el 2015, en donde realizaron un análisis del impacto del teletrabajo cuyo interés principal se basa en establecer cuál es la impresión que tienen los empleados frente al teletrabajo y el trabajo cotidiano en una oficina. Fueron seleccionados 21 participantes empleados de una organización de la ciudad de Bogotá, a quienes se les aplicó una encuesta, en la cual se evidencia que las personas que realizan teletrabajo son más competitivas en comparación a quienes trabajan de manera normal. Los empleados que realizan trabajo virtual manifiestan

que esta forma de trabajo les permite pasar tiempo de calidad con los seres queridos, además logran establecer mejores vínculos afectivos y se sienten mejor consigo mismos. En el caso de los trabajadores que laboran de forma tradicional se presentan niveles adecuados de rendimiento y satisfacción, declarando optar por realizar las tareas en un lugar adecuado diferente al hogar.

Metodología

La investigación se llevará a cabo bajo el enfoque cuantitativo, el cual es definido como un proceso sistemático y organizado que se realiza siguiendo una serie de pasos con un orden riguroso. Para ello se utilizará el diseño transversal exploratorio, que tiene como propósito empezar a conocer una variable o un conjunto de variables, una población, un contexto, un evento o una situación. Como técnica de recolección de datos se implementará el Cuestionario para la evaluación del estrés- tercera versión, la cual evalúa los tipos de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales, la calificación se realizará por medio de baremos en cantiles. La presente investigación tiene el alcance de un estudio descriptivo, en el cual busca especificar las propiedades, características, perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro aspecto que se someta a un análisis. De esta manera únicamente procura medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y las variables que se manejan (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La población

El estudio estará conformado por todos los trabajadores administrativos que trabajen de forma remota o en modalidad virtual por teletrabajo de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

El muestreo

El muestreo de la investigación será probabilístico, ya que todos los participantes de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra. Esta se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra a trabajar, se puede realizar por medio de una selección aleatoria con la base de datos de los trabajadores (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Características	Prueba
Nombre	Cuestionario para la evaluación del estrés- tercera versión
Tipo	Escala Likert
Autor	Villalobos G (2005)
Validación en español	Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010
Número de ítems	31 ítems
Tipo de ítems	Las opciones de respuestas van desde siempre, casi siempre, a veces y nunca.
Forma de calificación	Primero se realiza la calificación de los ítems, luego se obtiene el punto bruto total, seguido de la transformación del puntaje bruto total, posteriormente se realiza la comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos y finalmente se realiza la interpretación del nivel de estrés.
Confiabilidad	0,87
Validez	Alfa de Cronbach de 0,88
Observaciones	Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010

Consideraciones éticas

La presente propuesta de investigación está regida por el Código Deontológico y Bioético del psicólogo, en el cual maneja una postura ética guiada por el respeto, integridad, confidencialidad, beneficencia y no maleficencia. Todo con el fin de brindar una adecuada intervención a cada participante. A continuación, se resaltarán los principios éticos que se tienen en cuenta para el desarrollo del trabajo investigativo.

Teniendo en cuenta la resolución 8430 de 1993 para la investigación con seres humanos, a cada uno de los participantes se le garantiza respeto a la dignidad, autonomía, libertad y confidencialidad expresada en el consentimiento informado. En el cual se dará a conocer el objetivo, propósito y desarrollo de la investigación. Se confirma la participación voluntaria de la persona en el proyecto una vez haya sido comprendida la información que

se le ha proporcionado. El beneficio en la población participante es conocer el nivel de estrés que se ha generado por el teletrabajo. La investigación presenta un riesgo mínimo porque se realiza la aplicación de un test psicológico en los participantes (Ministerio de Salud, 2019).

Referencias

- Alonso, M. & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Papeles del psicólogo*, (83), 55-61. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Ardila, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso de un área de una organización financiera en Bogotá. (Trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Cameron, L., Pierce, S. & Conroy, J. (2020). Medidas de estrés laboral de los bibliotecarios en régimen de permanencia. <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2839/doi/10.1177/0961000620967736>
- Cedeño, D., Coello, C. (2020). El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, perteneciente a la provincia del Guayas. (Trabajo de grado). Universidad catolica de santiago de guayaquil, ecuadro. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15670/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-143.pdf>
- Charalampous, M., Christine A., Tramontano, C., y Michailidis, E. (2018). Revisar sistemáticamente el bienestar de los trabajadores electrónicos remotos en el trabajo: un enfoque multidimensional. *Revista europea de psicología del trabajo y las organizaciones*, 28 (1). <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2202/doi/full/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S. & Schmid, R. (2013). Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.

Colegio Colombiano de Psicólogos. (2009). Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia. Recuperado de: https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf

El estrés laboral como un síntoma de una empresa. (2004). *Perspectivas*, 20 (1), 55-66. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

García, M., Torrano, F., García, G. (2018). Análisis de factores de estrés para profesoras en universidades en línea, En t. J. Environ. Res. Salud pública 17 (2), <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85083813333&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+telecommuting&nlo=&nlr=&nls=&sid=d4f55c6669e13cf4dd87c218bb2d50d0&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2c%2c%222020%22%2c%2c%222019%22%2c%2c%222018%22%2c%2c%222017%22%2c%2c%222016%22%2c&sl=41&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+telecommuting%29&relpos=19&citeCnt=0&searchTerm=>

Griffiths, A., Stavroula, L., y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., y Boman, E. (2020). Teletrabajo en la academia: asociaciones con la salud y el bienestar del personal. *High Educ.* <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2160/10.1007/s10734-020-00569-4>

Henke, R., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, KA y Corcoran, M. (2016). Los efectos de la intensidad del teletrabajo en la salud de los empleados. *Revista Estadounidense de Promoción de la Salud*, 30 (8), <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-84994759782&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+telecommuting&nlo=&nlr=&nls=&sid=d4f55c6669e13cf4dd87c218bb2d50d0&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22>

%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222017%22%2ct%2c%222016%22%2ct&sl=41&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+telecommuting%29&relpos=42&citeCnt=5&searchTerm=

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, (6a.ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Ley 1221 del 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo. [En línea] recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Madero, S., Ortiz, O., Ramírez, J., Olivas, M. (2020). Estrés y mitos relacionados con los efectos de pandemia de COVID-19 en el trabajo remoto. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18 (4). <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85091778959&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Stress+and+myths+related+to+the+effects+of+the+COVID-19+pandemic+on+remote+work&st2=&sid=701cce5c31cfb80b690954cc505f7b94&sot=b&sdt=b&sl=94&s=TITLE-ABS-KEY%28Stress+and+myths+related+to+the+effects+of+the+COVID-19+pandemic+on+remote+work%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>

Martin, L. (2003). Aplicaciones de la psicología en el proceso salud enfermedad. *Revista cubana de salud pública*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v29n3/spu12303.pdf>

Nyjp, H., Beckers, D., Van de Borde, K., Geurts, S. & Kompier, M. (2016). Efectos de las nuevas formas de trabajar sobre las horas de trabajo y el lugar de trabajo, la salud y los resultados relacionados con el trabajo. *Revista The Journal of Biological and Medical Rhythm Research*, Volumen 33. P 604-618. <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2202/doi/full/10.3109/07420528.2016.1167731?sroll=top&needAccess=true>

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., y Weale, V. (2020). Una revisión rápida de los efectos del trabajo en casa en la salud física y mental: ¿cómo

optimizamos la salud? BMC Public Health.
<https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85096918812&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+telecommuting&nlo=&nlr=&nls=&sid=d52ccb489b0206ebf60f8ea3edc25df0&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222017%22%2ct%2c%222016%22%2ct&sl=41&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+telecommuting%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=>

Observatorio vasco de acoso moral. (2012). la salud mental de las y los trabajadores, (1). 21-493,
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

OMS. (2019). Definición de Salud. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:
https://www.who.int/topics/mental_health/es/

Pérez, J. (2017). *Tratar el estrés con PNL*. Recuperado de
https://books.google.com.co/books?id=kpRuDwAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Reyes, A., Rodríguez, L., López, K., Guzmán, F., & Alonso, M. (2017). Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de nuevo león, México. *Health and Addictions*, 18 (1), 29-37.
<https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85041396598&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=ESTR%c3%89S+LABORAL%2c+RESILIENCIA+Y+CONSUMO+DE+ALCOHOL+EN+TRABAJADORES+DE+LA+INDUSTRIA+DEL+ACERO+DE+NUEVO+LE%c3%93N%2c+M%c3%89XICO&st2=&sid=c584cfc9657f0e35980a4c704d35884&sot=b&sdt=b&sl=127&s=TITLE-ABS-KEY%28ESTR%c3%89S+LABORAL%2c+RESILIENCIA+Y+CONSUMO+DE+ALCOHOL+EN+TRABAJADORES+DE+LA+INDUSTRIA+DEL+ACERO+DE+>

NUEVO+LE%20c3%93N%20c+M%20c3%89XICO%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=

Rojas, D. (2020). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. Bogotá: Asuntos legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Ruiz, C., Ortega, M., Allande, R., Domínguez, S., Días, A., y Gómez, J., (2020). Factores de malestar psicológico relacionados con la salud durante la pandemia de COVID-19 entre trabajadores no sanitarios en España. BMC public health. <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85091010873&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+telecommuting&nlo=&nlr=&nls=&sid=d52ccb489b0206ebf60f8ea3edc25df0&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2c%2c%222020%22%2c%2c%222019%22%2c%2c%222018%22%2c%2c%222017%22%2c%2c%222016%22%2c&sl=41&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+telecommuting%29&relpos=1&citeCnt=1&searchTerm=>

Santosh, M., y D'mello, K. (2020). Estrés ocupacional y estrategia de afrontamiento entre los trabajadores de salud comunitarios de Mangalore Taluk, Karnataka. Indian J Public Health, 64(4). <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85098475913&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+remote+work&nlo=&nlr=&nls=&sid=7bb3c7faef98574cb39b52f243e0a133&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2c%2c%222020%22%2c%2c%222019%22%2c%2c%222018%22%2c%2c%222017%22%2c%2c%222016%22%2c&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+remote+work%29&relpos=47&citeCnt=0&searchTerm=>

Toscano, F., y Zappala, S. (2020). Aislamiento social y estrés como predictores de percepción de productividad y satisfacción laboral remota durante la pandemia COVID-19: El papel de la preocupación por el virus en una doble mediación moderada. *Sostenibilidad*, 12 (23).

<https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85096538637&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+remote+work&nlo=&nlr=&nls=&sid=7bb3c7faef98574cb39b52f243e0a133&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222017%22%2ct%2c%222016%22%2ct&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+remote+work%29&relpos=14&citeCnt=0&searchTerm=>

Van Der Feltz-Cornelis, C., Varley, D., Algar, V., y Beurs, B. (2020). Estrés en el lugar de trabajo, presentismo, ausentismo y resiliencia entre el personal universitario y los estudiantes en el cierre del COVID-19, *Frente psiquiatría*, 11.

<https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2153/record/display.uri?eid=2-s2.0-85098531942&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=stress+%22and%22+remote+work&nlo=&nlr=&nls=&sid=7bb3c7faef98574cb39b52f243e0a133&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2c%222017%22%2ct%2c%222016%22%2ct&sl=39&s=TITLE-ABS-KEY%28stress+%22and%22+remote+work%29&relpos=25&citeCnt=0&searchTerm=>

Índice de Apéndices

Apéndice A: Consentimiento Informado.....

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN ESTUDIOS DE INVESTIGACION Y AUTORIZACION PARA EL USO Y DIVULGACION DE INFORMACION DE SALUD

Este documento trata de explicar toda la información que una persona quisiera saber para decidir si desea participar o no en este estudio de investigación. Se da cumplimiento así a una de las normas científicas, técnicas y administrativas dispuestas en la Resolución 8430 del 4 de octubre de 1993 en el Título II, capítulo 1. Artículo 6, literal e. del Ministerio de Salud de la República de Colombia para la investigación en salud.

TITULO DEL ESTUDIO: Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia -Villavicencio

PATROCINADOR DEL ESTUDIO: Los costos del estudio serán asumidos por los investigadores y los estudiantes.

INVESTIGADOR PRINCIPAL: Gloria Andrea Romero Vaca, Yuri Camila Castro Marín.

LUGAR DONDE SE LLEVARÁ A CABO EL ESTUDIO: En la ciudad de Villavicencio, en la Universidad Cooperativa de Colombia.

NUMEROS DE TELEFONOS ASOCIADOS: 3132298681, 3134969196

(Es posible que el presente formato de consentimiento puede traer palabras que usted no entienda por completo. De manera que si algo no le es claro por favor solicite al investigador o cualquier persona del estudio que le explique cualquier palabra o información, que usted no entienda claramente. Usted puede llevarse una copia de este formulario de consentimiento informado para pensar en su participación en este estudio o para discutirlo con la familia y amigos antes de tomar su decisión). Una vez que haya comprendido el estudio y si usted decide participar se le pedirá que firme este formulario de consentimiento que se encuentra al final del documento.

A continuación, se explicarán los aspectos del estudio que usted debe conocer.

1. **JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.** Este trabajo busca que no solo a los investigadores, si no igualmente a todos los participantes, puedan reconocer y evaluar la presencia de ansiedad y si requieren apoyo psicológico.

2. **OBJETIVOS DEL ESTUDIO:** El objetivo de este estudio de alcance descriptivo, es conocer los tipos de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c)

intelectuales y laborales y d) psicoemocionales en trabajadores del área administrativa de la Universidad Cooperativa de Colombia de Villavicencio.

3. PARTICIPANTES DEL ESTUDIO: ¿Quiénes pueden participar en el estudio?

Personas adultas (mayores de edad) trabajadores del área administrativa de la Universidad Cooperativa de Colombia de Villavicencio.

4. BENEFICIOS DEL ESTUDIO: Su participación en el presente estudio tendrá como beneficio conocer si presenta niveles de estrés por la carga laboral en el teletrabajo.

5. PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO: Se utilizará el Cuestionario para la evaluación del estrés- tercera versión.

6. RIESGOS O INCOMODIDADES ASOCIADAS AL ESTUDIO: Para la realización de este estudio un grupo de investigadores anterior reviso la validación de las pruebas. Su participación está dada con el diligenciamiento de las pruebas anteriormente mencionadas, lo cual representa un riesgo mínimo. Su identidad no será revelada y los resultados del estudio se utilizarán solamente con fines estadísticos.

7. COSTOS: Los implementos e insumos utilizados en el desarrollo de este estudio serán proporcionados por los investigadores. Este estudio no representará ningún costo para usted.

8. INCENTIVO PARA EL PARTICIPANTE: A cada persona que participe en el estudio investigativo se le dará información y orientación sobre su estado de salud mental de manera gratuita.

9. ALTERNATIVAS DE TRATAMIENTO: No hay un tratamiento como tal, solo se realizarán el diligenciamiento de las pruebas, lo cual implica un riesgo mínimo para usted.

10. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD: La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y los resultados de esta investigación pueden ser publicados en revistas científicas o presentados en reuniones de investigadores y profesionales en el área, garantizando la confidencialidad de la identidad y demás datos relacionados con ella, de cada uno de los participantes.

11. PARTICIPACIÓN Y RETIRO VOLUNTARIO: La participación suya en este estudio es voluntaria. Usted puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento. La decisión suya no resultará en ninguna penalidad o pérdida de beneficios para los cuales tenga derecho.

12. PREGUNTAS: Si usted tiene alguna pregunta sobre este estudio o su participación en el mismo puede contactar a: gloria.romerov@campusucc.edu.co yuri.castrom@campusucc.edu.co

Si usted ha resuelto todas sus dudas y decide participar en el estudio puede firmar la hoja de consentimiento que hace parte de este documento.

NO SE REALIZARÁ GRABACION DE AUDIO NI TOMA DE VIDEO DURANTE EL DILIGENCIAMIENTO DE LAS PRUEBAS, PERO SI UNA FOTOGRAFIA DEL DILIGENCIAMIENTO DEL PRESENTE DOCUMENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en la ciudad de _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de forma satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto mi participación en el presente estudio. Si es mi deseo recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Nombres y Apellidos Completos _____

No. de documento de identidad _____

Firma: _____

Número (s) telefónico de contacto _____

Dirección: _____ Barrio: _____

Correo electrónico _____

Esta parte debe ser completada por el investigador.

Se ha explicado a los participantes que firman los consentimientos informados, identificados con los respectivos documentos de identidad; la naturaleza y el propósito de la investigación, les he explicado a cerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He contestado las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tienen alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me acojo a ella.

Los investigadores no cuentan con mi autorización para realizar grabaciones de audio y videos durante la realización de la encuesta. Una vez aclaradas todas las inquietudes del participante se firma el presente documento.

Nombre Completo del Investigador: _____

Firma del investigador: _____

No. Documento de identidad. _____

Registro profesional No. _____

Apéndice B: Instrumentos de evaluación.....

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.				

Apéndice C: Cronograma.....

Actividades	Primer mes	Segundo mes	Tercer mes	Cuarto mes	Quinto mes
Selección de los participantes					
Aplicación de prueba					
Obtención de datos por subpruebas					
Análisis estadístico					
Resultados y conclusiones					