



## EFFECTO DEL TELETRABAJO EN PANDEMIA SOBRE EL ESTRÉS EN PYME DE AUDITORÍAS

### EFFECT OF TELEWORKING IN PANDEMIC ON STRESS IN AUDIT SMES

**Sergio Eduardo Montenegro Vásquez <sup>1</sup>**

Administrador de empresas con más de 4 años experiencia en interventorías

**Juan Carlos Acosta Quevedo <sup>2</sup>**

Ingeniero industrial con especialización en salud ocupacional Luz - María Palacio – Calle

#### RESUMEN

Las Pymes de auditorías se han caracterizado por ser organizaciones presenciales, que presta servicios de alta calidad, cuyo valor agregado lo aporta el servicio que se presta a través de sus trabajadores, razón por la que la estrategia de bienestar laboral se refuerza permanentemente, que se vieron afectados por los cambios organizacionales generados por la pandemia del COVID-19, pasando de trabajo en casa temporal a teletrabajo, incluyendo los factores de riesgos psicosociales, que llevan a este estudio a investigar los síntomas de estrés con una investigación longitudinal en dos tiempos, inicio y 17 meses de pandemia, mediante la aplicación de encuesta de estrés y a un estudio transversal con la aplicación de preguntas estructuradas de percepción del teletrabajo; a una población de 126 trabajadores que trabajar en una organización de auditorías, bajo la modalidad de trabajo en casa y que por estrategia gerencial pasará de temporal a permanente bajo la figura de teletrabajo. Los resultados arrojaron al comparar los síntomas de estrés de una misma población en dos momentos con diferencia de meses de pandemia, que durante la pandemia los más estresados son los hombres, las personas mayores de 45 años y los jóvenes menores de 26 años, así como el grupo más antiguo de la organización; se estableció que el grupo con niveles alto y muy alto de estrés en la modalidad presencial, disminuyó los niveles de síntomas de estrés trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, situación inversa con los trabajadores de niveles bajos en la prespecialidad al pasar a teletrabajo aumentaron. Se destaca que el 60.3% de los trabajadores expresa la necesidad de tiempo más justo de trabajo, que con el teletrabajo se aumentaron las horas de trabajo para 90.5% de los trabajadores, adicionalmente el 44.44% cree que el trabajo remoto no aumenta su productividad.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo, Estrés, Pandemia, Trabajo en Casa, Auditores.

<sup>1</sup>Administrador de empresas con más de 4 años experiencia en interventorías, auditoría y consultorías en diferentes sectores económicos del país Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC,

<sup>2</sup>Ingeniero industrial con especialización en salud ocupacional, tercer semestre maestría en gestión ambiental y desarrollo sostenible de la universidad distrital Francisco José de Caldas. Master en sistemas de gestión integrados (SIG) con la universidad internacional de la RIOJA España (virtual). Con experiencia de quince años como docente en el área de administración, logística, fundamentos y proceso administrativo emprendimiento, producción, gestión ambiental, gestión recurso humano, salud ocupacional, excelente manejo de grupo y trabajo en equipo, logrando así el alcance de objetivos. Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - juanacosta@unitec.edu.co

## ABSTRACT

Audit SMEs have been characterized by being face-to-face organizations, which provide high-quality services, whose added value is provided by the service provided through their workers, which is why the labor welfare strategy is permanently reinforced, which is were affected by the organizational changes generated by the COVID-19 pandemic, going from temporary work at home to teleworking, including psychosocial risk factors, which led this study to investigate stress symptoms with a longitudinal investigation in two stages, onset and 17 months of the pandemic, through the application of a stress survey and a cross-sectional study with the application of structured questions of perception of telework; to a population of 126 workers who work in an auditing organization, under the modality of work at home and that by managerial strategy will go from temporary to permanent under the figure of telework. The results showed when comparing the stress symptoms of the same population in two moments with difference of months of the pandemic, that during the pandemic the most stressed are men, people over 45 years old and young people under 26 years old, as well as the oldest group in the organization; It was established that the group with high and very high levels of stress in the face-to-face modality, decreased the levels of stress symptoms working under the telework modality, the reverse situation with the workers with low levels in face-to-face when they switched to telework. It is highlighted that 60.3% of the workers express the need for a fairer working time, that with telework the working hours were increased for 90.5% of the workers, additionally 44.44% believe that remote work does not increase their productivity.

**KEY WORDS:** Telework, Stress, Pandemic, Work at Home, Auditors.

## 1. INTRODUCCIÓN

En Colombia desde la Constitución y demás fuentes legislativas, se encaminan a garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos como el trabajo y la salud, que al verse afectadas a raíz de la pandemia Covid19, han llevado a cambios sin precedentes en la historia del país, como la declaratoria de estado de emergencia, (Decreto 417, 2010), que incluye medidas relacionadas con la protección a los trabajadores con vínculo laboral, buscando preservar sus condiciones de salud. En articulación, los diferentes ministerios tomaron medidas estrictas entre otras la cuarentena obligatoria, dificultando las actividades de los empresarios, llevando al cierre de la gran mayoría de empresas, excepto las esenciales para el sostenimiento de las necesidades básicas; medidas que inicialmente se plantearon para periodos cortos de quince días, que se fueron extendiendo paulatinamente al punto de llegar a pasar más de seis meses.

Con el objeto de evitar que la economía se viera totalmente afectada, se permitieron cambios en ámbitos laborales como adelantar periodos de vacaciones, licencias no remuneradas, suspensión de contratos de trabajo; medidas que se agotaron con el pasar de los meses, presionando a las organizaciones a retomar otros modelos de trabajo que no eran de uso cotidiana en el entorno colombiano, como el trabajo en casa y el teletrabajo, ante la necesidad de mantener las empresas en operación y trabajadores con sus ingresos.

### Pandemia y Covid-19

Las pandemias mundiales que han afectado a Colombia en su historia del siglo XX y XXI, han sido lideradas por otros países, sin dejar experiencias acumulativas que lleven al Estado a prepararse para enfrentar y prevenir los desastres vividos en la sorpresiva pandemia que inicio el 06 de marzo del 2020 (Ramírez, 2020), cuando se anunció la llegada del virus Covid19 que había aparecido en Wuhan (China) a finales del 2019; dando lugar a cambios improvisados de protocolos en prevención por

contención de la enfermedad; sólo en 5 días se declaró la pandemia mundial.

El coronavirus (COVID 19) produce una enfermedad infecciosa causada por un tipo de coronavirus descubierto recientemente; se propaga principalmente a través de las gotas de saliva o las secreciones nasales que se generan cuando una persona infectada tose o estornuda, por lo que es importante que también tome precauciones al toser y estornudar (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Según el Ministerio de Salud Colombiano:

El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud, como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). Se han identificado casos en todos los continentes (Ministerio de Salud, 2019, pág. 2).

En la actualidad indica la OMS (2020), se vive una situación compleja por la presencia del COVID-19, esto, no solo ha traído problemas en la salud, a la vez ha causado grandes trastornos en la sociedad por diferentes motivos, el principal, la toma de medidas para la prevención y mitigación del mencionado virus, pues ha llegado a tener altísimas tasas de mortalidad, y por lo tanto ha sido catalogado como pandemia.

De acuerdo con el estudio elaborado por el grupo de psicólogos del King's College de Londres, publicado en la revista médica (The Lancet, 2020), se asegura que durante la cuarentena provocada por el COVID-19, algunas situaciones como su duración, el miedo a la infección, el aburrimiento, la falta de suministros o la información inadecuada pueden provocar situaciones de estrés, con efectos negativos psicológicos (estrés, depresión, ansiedad, cambios de estados de ánimo...), incluidos síntomas de estrés postraumático, confusión y enojo.

Se han tratado en diferentes ocasiones e investigaciones temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como también las enfermedades y accidentes laborales, no obstante la posibilidad de una pandemia nunca fue tenida en cuenta, llevando a la improvisación que ha obligado a la toma de decisiones rápidas con análisis prematuros, pero todos con el fin de salvaguardar la integridad personal y buenas condiciones de los trabajadores, es por ello que ante este escenario fue indispensable actuar de acuerdo a la necesidad primordial, la salud, sin dejar de lado el trabajo. (Atalaya, 2001).

El teletrabajo, trabajo en casa y trabajo a distancia.

La Corporación Colombia Digital y Centro Nacional de Consultoría en el más reciente estudio realizado, informó que el número de teletrabajadores se ha incrementado en más del 385% en los últimos años, consolidándose Bogotá como la ciudad con mayores individuos que operan en esta modalidad. Se revela también que las pymes son las empresas que más empleados remotos tienen en sus plantas de trabajo y que la tendencia se incrementará ofreciendo seguridad a los trabajadores (Colombia Digital).

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 2008, como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Ley que define varias modalidades que caracterizan el teletrabajo: como los Trabajadores Autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su profesional, que puede ser en un local, en su casa o en visitas a clientes; en este tipo de actividad se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y acuerden sólo en algunas ocasiones a la oficina.

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles, y Trabajadores Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Ministerio de las TIC, 2020).

Adicionalmente con el Decreto 884 de 2012 se especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Mediante la Ley 2088, de mayo del 2021, se definió que el trabajo en casa es el que se desarrolla transitoriamente, donde la presencia física del trabajador no se requiere o

el funcionario en las instalaciones donde habitualmente realizan sus tareas; y sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, puede prestar sus servicios desde un lugar remoto usando especialmente y no exclusivamente tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o analíticos. El teletrabajo es una modalidad permanente que requiere acuerdo entre los trabajadores y la organización; puede establecer para el trabajador horarios específicos de labores o metas y objetivos a cumplir, permitiendo ajustar las necesidades de las empresas, en especial ante situaciones extraordinarias como la pandemia Covid. (Segura H., 2020).

## Estrés

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la presión excesiva que se resulta como consecuencia del entorno del trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Este puede manifestarse con sensación de irritación, enojo o negación; sensación de inseguridad nerviosismo o ansiedad; falta de motivación; sensación de tristeza o depresión; problemas para dormir y problemas para concentrarse. (Ministerio de Trabajo, 2015b).

A raíz de la pandemia, la modificación de las condiciones laborales de los trabajadores ha ocasionado innumerables cambios en el desarrollo de sus labores por el trabajo adelantado en casa, como la falta de conocimiento y puesta en práctica de las (TIC), la sobrecarga de trabajo y los generados por compartir el espacio con la familia, generando la acumulación por el desempeño de las tareas domésticas, permitiendo la disminución de los contagios pero incrementando enfermedades mentales como la ansiedad y la depresión, con niveles extremos de estrés. (OMS, 2020).

En el informe La organización del trabajo y el estrés de la OMS (2004), el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las empresas para las que trabajan, esto debido a que los trabajadores estresados tienden a enfermarse más, ser poco productivos, tener poca motivación. Es evidente que el empleador no está en la capacidad de proteger a sus empleados contra el estrés originado fuera del trabajo, pero sí pueden protegerlos contra lo que se deriva de su actividad laboral.

La OMS, publicó una guía de gestión relacionada con el trabajo durante la pandemia de COVID-19, que tiene el propósito de proporcionar a empleadores y gerentes elementos claves con el fin de evaluar elementos psicosociales e implementar medidas preventivas para proteger la salud y bienestar de los trabajadores frente al COVID-19, la guía considera las áreas de acción a nivel del lugar de trabajo con el fin de prevenir el estrés relacionado con el trabajo en casa en tiempos de encierro. (OMS, 2020).

El Informe Burnout Britain publicado en el 2020, muestra que basado en un estudio, (Llobregat, 2020) las mujeres han aumentado sus horas de trabajo en comparación con los hombres viéndose a si afectadas, de maneras desproporcionadamente frente a la salud mental de los hombres; esto provocado por el aumento de la carga de trabajo y los deberes del hogar, reportándose un aumento del 49% en la angustia mental, por lo que en Gran Bretaña se estipuló una semana laboral de 4 días para las mujeres temporalmente.

Por lo anteriormente planteado esta investigación pretende identificar si el nivel de estrés antes y después de la pandemia, de los trabajadores de esta auditoría, ha aumentado o disminuido a raíz del cambio de modalidad laboral, y establecer la percepción de los trabajadores en relación con el teletrabajo, las condiciones físicas de su espacio de trabajo en casa; que permitan intervenir sobre las condiciones para que los trabajadores desarrollen de manera adecuada su labor, con el objeto de prevenir no solamente enfermedades, sino también disminuir la alta rotación de personal.

## 2. MÉTODO

### 2.1. Estrategias metodológicas

La metodología de estudio de esta investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, cuali-cuantitativo, que parte del manejo de datos dando paso al análisis del fenómeno social; estudio de tipo longitudinal pues se obtienen datos de la misma población en distintos momentos durante un periodo determinado y adicionalmente de tipo transversal. (Bernal, 2010), con la finalidad de examinar sus variables en el tiempo con fuentes primarias, pues se realizó en un primer momento en marzo del 2020 y un segundo momento en agosto del 2021, cuando se aplicó la encuesta para la identificación de síntomas de estrés y teletrabajo.

Los datos fueron procesados mediante el Software SPSS, que permite realizar captura de datos, análisis estadísticos y creación de tablas.

### Población y muestra

El estudio se realizó en una compañía que está en el mercado hace 51 años, dedicándose principalmente al negocio de revisoría fiscal, auditoría y consultorías internas o externas. Perteneció a una firma internacional, la cual tiene presencia en los 5 continentes con más de 400 oficinas asociadas en todo el mundo.

### Población para estudio trasversal de teletrabajo

Para la investigación de teletrabajo se tomó la población total de trabajadores que es de 142 personas, determinando una muestra limitada de 126 trabajadores en modalidad de teletrabajo, que representan el 88.73%, con un margen de error de 4% y un nivel de confianza de 99% según la las áreas de trabajo dentro de la organización son: Auditoría,

Impuestos, Legal, Administrativa, Outsourcing y Tecnología de la Información (TI); en las ciudades de Bogotá, Medellín, Barranquilla.

De la población estudiada el 80% se ubican en nivel profesional y el 20% que corresponde a los asistentes con estudios a nivel técnico. Con representación ligeramente superior en mujeres, el 58.7% de los trabajadores son menores a 35 años, el 23% se encuentra entre los 36 a 45 años y el restante 18.3% son mayores a 45 años. El 53.2% de la población se desempeñan como auditores, el 62.7% tiene una antigüedad menor a 3 años, (Tabla 1-2-3-4)

Tabla 1

### Género

| SEXO   | TRABAJADORES | %      |
|--------|--------------|--------|
| Mujer  | 67           | 53,2%  |
| Hombre | 59           | 46,8%  |
| Total  | 126          | 100,0% |

Fuente: Información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

Tabla 2

### Edad (Agrupada)

| RANGOS EDAD | TRABAJADORES | %      |
|-------------|--------------|--------|
| <= 25       | 16           | 12,7%  |
| 26 - 35     | 58           | 46,0%  |
| 36 - 45     | 29           | 23,0%  |
| 46 - 55     | 18           | 14,3%  |
| 56 +        | 5            | 4,0%   |
| Total       | 126          | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

**Tabla 3**

**Trabajadores por área**

| ÁREA DE TRABAJO               | TRABAJADORES | %      |
|-------------------------------|--------------|--------|
| Administración                | 14           | 11,1%  |
| Outsourcing                   | 15           | 11,0%  |
| Audidores                     | 67           | 53,2%  |
| Matriz                        | 2            | 1,6%   |
| Fondo de Riesgos Laborales    | 5            | 4,0%   |
| MP                            | 4            | 3,2%   |
| Auditora TI                   | 5            | 4,0%   |
| Ministerio de Hacienda FONPET | 11           | 8,7%   |
| Legal                         | 2            | 1,6%   |
| Aprendices                    | 1            | 0,8%   |
| Total                         | 126          | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

**Tabla 4**

**Antigüedad en la empresa (Agrupada)**

| RANGOS AÑOS | TRABAJADORES | %      |
|-------------|--------------|--------|
| <- 100      | 47           | 37,3%  |
| 1,01 - 3    | 32           | 25,4%  |
| 3,01 - 5    | 20           | 15,9%  |
| 5,01 - 7    | 11           | 8,7%   |
| 7,01 +      | 16           | 12,7%  |
| Total       | 126          | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

Los criterios de inclusión, que el empleado se encuentre activo al 30 de agosto de 2021, trabajando en modalidad teletrabajo y que desee participar en el estudio.

**Población para estudio longitudinal de síntomas de estrés**

Este tipo de estudio exige que la aplicación de las mediciones se realice sobre la misma población, por lo que una vez obtenida la información para cada momento, se realizó el cruce de datos y se determinó que de los trabajadores actuales se tenía información únicamente de 77 personas que laboraban y contestaron la encuesta de estrés en marzo del 2020 y en agosto del 2021

**Instrumentos de recogida de información**

Batería de Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales que se estructura en Instrumento de Factores Intralaborales, Extralaborales y el Estrés (Ministerio de la Protección Social, 2010) tomando los resultados del instrumento de estrés de la misma batería, que identifica síntomas emocionales, físicos, sociales y laborales.

Encuesta con estructura propia, que pretende indagar aspectos de percepción de los trabajadores del teletrabajo y sus condiciones; validada por criterio de jueces, por la Psicóloga Esp. en Seguridad y Salud del Trabajo, quien dio el concepto favorable bajo los criterios de claridad, pertinencia, relevancia y suficiencia, compuesta por 20 preguntas (Tabla 11), de las cuales 13 corresponden a respuestas dicotómicas y 7 con respuestas de diferentes alternativas, con una prueba piloto a 10 personas elegidas por conveniencia por el investigador.

Como medio de recolección de la información, se utilizó la herramienta del Outlook "Forms" de la organización, se ejecutó la encuesta a los empleados que pertenezcan a la muestra.

**Procedimiento**

La primera fase de identificación de síntomas de estrés se realizó en febrero del 2020, tomando de la aplicación de la Batería de Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, como parte del cumplimiento obligatorio de acuerdo con la normativa del sistema de seguridad y salud ocupacional en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015), y una segunda toma de encuestas en agosto del 2021, después de 17 meses de teletrabajo bajo la pandemia, aplicando únicamente el instrumento de estrés de la misma Batería, más el cuestionario estructurado para la identificación de la percepción y la experiencia de los trabajadores en relación con el teletrabajo y sus condiciones físicas y emocionales.

**3. RESULTADOS.**

**Análisis Longitudinal de síntomas de estrés antes y después de 17 meses de pandemia**

La población objeto de este estudio parte de la identificación de los trabajadores que se encontraban laborando dentro de la organización para marzo del 2020, población que se encuentra vinculada para agosto del 2021, resultando ser 77 personales.

**Dato de muestra para análisis.**

Los resultados de estrés antes de pandemia establecen 30 personas en riesgo alto y muy alto, de los cuales 12 son mujeres y 18 son hombres, equivalente al 23.8% de la población y en riesgo medio el 9.5% (Tabla 5)

Tabla 5

Síntomas de estrés antes de pandemia

|          | TRABAJADORES | %     |
|----------|--------------|-------|
| Muy bajo | 19           | 15,1% |
| Bajo     | 16           | 12,7% |
| Medio    | 12           | 9,5%  |
| Alto     | 17           | 13,5% |
| Muy Alto | 13           | 10,3% |
| Total    | 77           | 61,1% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

Presentan síntomas de estrés alto y muy alto 31 trabajadores equivalente al 26,4%, de las cuales las 5 personas que se encuentran en nivel de riesgo muy alto todos son hombres y de las 26 personas que se encuentran en riesgo alto 14 son hombres y 12 son mujeres; de las 37 que se encuentran en riesgo medio, 19 son mujeres y 17 hombres. (Tabla 6)

Tabla 6

Síntomas de estrés después de pandemia

|          | TRABAJADORES | %      |
|----------|--------------|--------|
| Muy bajo | 16           | 12,7%  |
| Bajo     | 42           | 33,3%  |
| Medio    | 37           | 29,4%  |
| Alto     | 26           | 20,6%  |
| Muy Alto | 5            | 4,0%   |
| Total    | 126          | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De los 77 trabajadores (T) estudiados antes de pandemia, donde 30 que presentaron síntomas alto y muy alto de estrés, para la segunda toma 6 se ubicaron en riesgo muy alto, 13 en medio y 11 en bajo o muy bajo, los 12 que se ubicaron en rango medio para 5 continuaron en el mismo nivel, 3 descendieron a nivel bajo y 4 pasaron a nivel alto y muy alto y de los 35 que se ubicaron en riesgo bajo y muy bajo, 5 ascendieron a nivel alto y muy alto, 7 subieron a rango medio y 7 continuaron en nivel bajo y muy bajo. (Tabla 7)

Tabla 7

Cruzada de riesgo de estrés después de pandemia vs riesgo de estrés antes de pandemia

|                              |          |                                                | RIESGO DE ESTRÉS DE PANDEMIA |       |       |       |          | TOTAL |
|------------------------------|----------|------------------------------------------------|------------------------------|-------|-------|-------|----------|-------|
|                              |          |                                                | Muy bajo                     | Bajo  | Medio | Alto  | Muy Alto |       |
| Riesgo de estrés de pandemia | Muy bajo | Trabajadores                                   | 1                            | 3     | 2     | 1     | 2        | 9     |
|                              |          | % dentro de Riesgo de estrés antes de pandemia | 5,3%                         | 18,8% | 16,7% | 5,9%  | 15,4%    | 11,7% |
|                              | Bajo     | Trabajadores                                   | 6                            | 6     | 1     | 4     | 4        | 21    |
|                              |          | % dentro de Riesgo de estrés antes de pandemia | 31,6%                        | 37,5% | 8,3%  | 23,5% | 30,8%    | 27,3% |
|                              | Medio    | Trabajadores                                   | 7                            | 3     | 5     | 7     | 6        | 28    |
|                              |          | % dentro de Riesgo de estrés antes de pandemia | 36,8%                        | 18,8% | 41,7% | 41,2% | 46,8%    | 36,4% |
|                              | Alto     | Trabajadores                                   | 4                            | 3     | 3     | 5     | 1        | 16    |
|                              |          | % dentro de Riesgo de estrés antes de pandemia | 21,1%                        | 18,8% | 25,0% | 29,4% | 7,7%     | 20,8% |
|                              | Muy Alto | Trabajadores                                   | 1                            | 1     | 1     | 0     | 0        | 3     |
|                              |          | % dentro de Riesgo de estrés antes de pandemia | 5,3%                         | 6,3%  | 8,3%  | 0,0%  | 0,0%     | 3,9%  |
|                              | Total    | Trabajadores                                   | 19                           | 16    | 12    | 17    | 13       | 77    |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2020-2021)

La toma después de pandemia (agosto 2021) indica que la mayoría de los 31T que se encuentran en alto y muy alto riesgo son 19 hombres que representan el 32.2% del total de trabajadores de género masculino, en comparación con las 12 mujeres que representan el 17.9% de las personas de género femenino. (Tabla 8)

Tabla 8

Genero Riesgo de estrés después de pandemia

|        |                     | RIESGO DE ESTRÉS DESPUÉS DE PANDEMIA |       |       |       |          | TOTAL  |
|--------|---------------------|--------------------------------------|-------|-------|-------|----------|--------|
|        |                     | Muy bajo                             | Bajo  | Medio | Alto  | Muy alto |        |
| Mujer  | Recuento            | 11                                   | 25    | 19    | 12    | 0        | 67     |
|        | % dentro del Género | 16,4%                                | 37,3% | 28,4% | 17,9% | 0,0%     | 100,0% |
| Hombre | Recuento            | 5                                    | 17    | 18    | 14    | 5        | 59     |
|        | % dentro del Género | 8,5%                                 | 28,8% | 30,5% | 23,7% | 8,5%     | 100,0% |
| Total  | % dentro del        | 16                                   | 42    | 37    | 5     | 126      | 126    |
|        | % del total         | 12,7%                                | 33,3% | 29,4% | 20,6% | 100,0%   | 100,0% |

En relación con el grupo de edad y los síntomas de estrés después de pandemia encontramos que de las personas entre 46 a 55 años, el 44, 4% presenta síntomas de estrés alto y muy alto, siguiendo el grupo de las personas mayores a 56 años con el 40%, en riesgo alto y muy alto; en tercer lugar le sigue el grupo de 16 personas que pertenecen a edades inferiores a 25 años que representa el 31.3% en estrés de nivel alto y muy alto; lo cual nos indica que el grupo menos afectado es el de las personas de 26 a 45 años. (Tabla 9)

Tabla 9

Edad (Agrupada) Riesgo de estrés después de pandemia

| GRUPO EDAD |                            | RIESGO DE ESTRÉS DESPUÉS DE PANDEMIA |       |       |       |          |        |       |
|------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|-------|-------|----------|--------|-------|
|            |                            | Muy bajo                             | Bajo  | Medio | Alto  | Muy alto | Total  |       |
| <= 25      | Recuento                   | 1                                    | 6     | 1     | 1     | 1        | 1      | 12,7% |
|            | %dentro de Edad (Agrupada) | 6,3%                                 | 37,5% | 25,0% | 18,8% | 12,5%    | 100,0% |       |
| 26 - 35    | Recuento                   | 7                                    | 18    | 20    | 11    | 2        | 58     | 46,0% |
|            | %dentro de Edad (Agrupada) | 12,1%                                | 31,0% | 34,5% | 19,0% | 3,4%     | 100,0% |       |
| 36 - 45    | Recuento                   | 5                                    | 9     | 12    | 3     | 0        | 29     | 23,0% |
|            | %dentro de Edad (Agrupada) | 17,2%                                | 31,0% | 41,4% | 10,3% | 0,0%     | 100,0% |       |
| 46 - 55    | Recuento                   | 3                                    | 6     | 1     | 8     | 0        | 18     | 14,3% |
|            | %dentro de Edad (Agrupada) | 16,7%                                | 33,3% | 5,6%  | 44,4% | 0,0%     | 100,0% |       |
| 56+        | Recuento                   | 0                                    | 3     | 0     | 1     | 1        | 5      | 4,0%  |
|            | %dentro de Edad (Agrupada) | 0,0%                                 | 60,0% | 0,0%  | 20,0% | 20,0%    | 100,0% |       |
| Total      | Recuento                   | 16                                   | 42    | 37    | 26    | 5        | 126    |       |
|            | % del total                | 12,7%                                | 33,3% | 29,4% | 20,6% | 4,0%     | 100,0% |       |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST

En cuanto a la antigüedad en la empresa, del grupo de las personas que llevan más de 7 años el (43.8%) se encuentran afectadas en niveles alto y muy alto de estrés; en los grupos de personas que llevan menos de 3 años que suman 79T, el 25,31% manifiesta síntomas de estrés y el grupo de personas que llevan de 5 a 7 años representados por 11, ninguno presenta síntomas de estrés alto y muy alto. (Tabla 10)

Tabla 10

Antigüedad en la empresa (Agrupada) Riesgo de estrés después de pandemia

| AÑOS TRABAJANDO |                                                 | RIESGO DE ESTRÉS DESPUÉS DE PANDEMIA            |       |       |       |          | TOTAL  |        |
|-----------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------|-------|-------|----------|--------|--------|
|                 |                                                 | Muy bajo                                        | Bajo  | Medio | Alto  | Muy alto |        |        |
| <= 1,00         | Recuento                                        | 6                                               | 21    | 8     | 10    | 2        | 47     | 37,3%  |
|                 | % dentro de antigüedad en la empresa (Agrupada) | 12,8%                                           | 44,7% | 17,0% | 21,3% | 12,8%    | 100,0% |        |
| 1,01 - 3,00     | Recuento                                        | 2                                               | 5     | 17    | 6     | 2        | 32     | 25,4%  |
|                 | % dentro de antigüedad en la empresa (Agrupada) | 6,3%                                            | 15,6% | 55,1% | 18,8% | 6,3%     | 100,0% |        |
| 3,01 - 5,00     | Recuento                                        | 3                                               | 7     | 6     | 4     | 0        | 20     | 15,9%  |
|                 | % dentro de antigüedad en la empresa (Agrupada) | 15,0%                                           | 35,0% | 30,0% | 20,0% | 0,0%     | 100,0% |        |
| 5,01 - 7,00     | Recuento                                        | 3                                               | 2     | 6     | 0     | 0        | 11     | 8,7%   |
|                 | % dentro de antigüedad en la empresa (Agrupada) | 27,3%                                           | 18,2% | 54,5% | 0,0%  | 0,0%     | 100,0% |        |
| 7,01 +          | Recuento                                        | 2                                               | 7     | 2     | 1     | 1        | 16     | 12,7%  |
|                 | % dentro de antigüedad en la empresa (Agrupada) | 12,5%                                           | 43,8% | 0,0%  | 37,5% | 6,3%     | 100,0% |        |
| Total           |                                                 | 16                                              | 42    | 16    | 5     | 5        | 126    |        |
|                 |                                                 | % dentro de antigüedad en la empresa (Agrupada) | 12,7% | 33,3% | 29,4% | 20,6%    | 4,0%   | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST

Análisis Transversal de percepción de trabajadores con relación al teletrabajo

Encuesta Teletrabajo.

De las 18 personas que indican no sentirse cómodas 11 son mujeres que representan el 16, 4% de la población. Por antigüedad las personas que llevan más de 5 años son las que menos se sienten cómodas trabajando desde casa, contestando 7 (38.8%) de los 18 pertenecen a este grupo. En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 5 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. Con relación a las respuestas por edades, de las 18 personas que no se sienten cómodas, 12 (66.66%) se encuentran entre los 26 y 45 años. (Tabla 11-Pregunta 1)

Tabla 11

Pregunta 1

|                                           |         |       |        |       |
|-------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Te sientes cómodo trabajando desde casa? | Si: 108 | 85,7% | No: 18 | 14,3% |
|-------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 18 personas que indican no tener espacio cómodo el 50% es decir 9 son mujeres; en cuanto a antigüedad en el trabajo, el grupo que tiene un espacio en casa adecuado es el de los que llevan menos de 3 años, ya que, de los 79T, 70 (88.6%) responde afirmativamente; en la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 2 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 2)

Tabla 11

Pregunta 2

|                                                                                               |         |       |        |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Tienes un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente? | Si: 108 | 85,7% | No: 18 | 14,3% |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De los 11T que no cuentan con apoyo, 8 son hombres que equivalen al 13.6% del total de trabajadores masculinos de la empresa, en cuanto antigüedad la distribución se encuentra muy pareja en todos los rangos; En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 4 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 3)

Tabla 11

Pregunta 3

|                                                               |         |       |        |       |
|---------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Cuentas con el apoyo de tu familia para trabajar desde casa? | Si: 115 | 91,3% | No: 11 | 14,3% |
|---------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 20 personas que sienten que no son productivas trabajando desde casa la mitad son hombres y la mitad son mujeres, en cuanto antigüedad la distribución se encuentra muy pareja en todos los rangos; En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 10 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 4).

Tabla 11

Pregunta 4

|                                                     |         |       |        |       |
|-----------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Sientes que eres productivo trabajando desde casa? | Si: 106 | 84,1% | No: 20 | 15,9% |
|-----------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De los 21T que no consideran que su jefes o compañeros le ayuden cuando realizan actividades de teletrabajo, 13 son hombres. en cuanto antigüedad la distribución se encuentra muy pareja en todos los rangos, en la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 9 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 5)

Tabla 11

Pregunta 5

|                                                                       |         |       |        |       |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Tus compañeros y jefe de trabajo te apoyan cuando hacer teletrabajo? | Si: 105 | 83,3% | No: 21 | 16,7% |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 22 personas que enuncian que su puesto de trabajo no cumple con las condiciones adecuadas de luz la mitad son hombres y la mitad mujeres, en la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 7 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 6)

Tabla 11

Pregunta 6

|                                                                               |         |       |        |       |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Las condiciones físicas de tu puesto de trabajo en casa son adecuadas? (LUZ) | Si: 104 | 82,5% | No: 22 | 17,5% |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

En cuanto a escritorios inadecuados de las 18 personas que evidencian esta situación, 11 son mujeres; en la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 5 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 7)

Tabla 11

Pregunta 7

|                                                                                      |         |        |        |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|--------|
| ¿Las condiciones físicas de tu puesto de trabajo en casa son adecuadas? (ESCRITORIO) | Si: 108 | 82,70% | No: 18 | 14,30% |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|--------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 20 personas que manifiestan no tener una silla adecuada 11 son mujeres. En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 2 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 8)

Tabla 11

Pregunta 8

|                                                                                 |         |        |        |        |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|--------|
| ¿Las condiciones físicas de tu puesto de trabajo en casa son adecuadas? (SILLA) | Si: 106 | 84,10% | No: 20 | 15,90% |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------|--------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 17 personas que no tienen condiciones adecuadas 9 son mujeres; en la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 4 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 9)

Tabla 11

Pregunta 9

|                                                                                    |         |       |        |       |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|
| ¿Las condiciones físicas de tu puesto de trabajo en casa son adecuadas ¿(SILENCIO) | Si: 109 | 86,5% | No: 17 | 13,5% |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 12 personas que manifiestan no sentirse cómodos mientras se comunican con su equipo de trabajo de forma remota 11, son mujeres es decir el 91.6%. En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 3 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 10)

Tabla 11

Pregunta 10

|                                                                         |         |       |        |      |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|------|
| ¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota? | Si: 114 | 90,5% | No: 12 | 9,5% |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

Las 9 personas que manifiestan no tener condiciones de internet efectiva, cuatro son mujeres; en la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 3 manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 11)

Tabla 11

Pregunta 11

|                                                                       |         |       |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|------|
| ¿La conexión que tienes de internet permite trabajar con efectividad? | Si: 117 | 92,9% | No: 9 | 7,1% |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 56 personas que creen que el trabajo remoto no aumenta su productividad, 30 son mujeres representando un 53.57%. En términos de antigüedad de los 56T que manifiestan que no aumenta la productividad 34T (60.71%), tienen una antigüedad inferior a 3 años. En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, 12(38.7%), manifestaron no sentirse cómodos trabajando desde casa. (Tabla 11-Pregunta 12)

Tabla 11

Pregunta 12

|                                                        |        |       |        |       |
|--------------------------------------------------------|--------|-------|--------|-------|
| ¿Crees que el trabajo remoto aumenta tu productividad? | Si: 70 | 55,6% | No: 56 | 44,4% |
|--------------------------------------------------------|--------|-------|--------|-------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 8 personas que consideran que el trabajo remoto no es valorado, 6 son hombres. En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31(24.6%) en riesgo alto y muy alto, 1 siente que el trabajo desde casa no es valorado. (Tabla 11-Pregunta 13)

Tabla 11

Pregunta 13

|                                                 |         |       |       |      |
|-------------------------------------------------|---------|-------|-------|------|
| ¿Sientes que el trabajo desde casa es valorado? | Si: 118 | 93,7% | No: 8 | 6,3% |
|-------------------------------------------------|---------|-------|-------|------|

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

Del del grupo de personas que prefieren trabajar, no hay diferencia significativa por géneros, es decir el 50% son mujeres y el 50% son hombres. En la relación a los síntomas de estrés en la segunda toma, de los 31T (24.6%) en riesgo alto y muy alto, manifestaron preferencia por el trabajo desde casa: 21T, trabajo presencial: 5 y trabajo presencial ocasionalmente: 5T. (Tabla 11-Pregunta 14)

Tabla 11  
Percepción y Experiencia trabajando desde casa

| PREGUNTA 14               | OPCIONES               | TRABAJADORES | %     |
|---------------------------|------------------------|--------------|-------|
| ¿Cómo prefieres trabajar? | Trabajo presencial     | 26           | 20,6% |
|                           | Trabajo desde casa     | 81           | 64,3% |
|                           | Trabajo ocasionalmente | 19           | 15,1% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

En cuanto a los motivos porque prefiere trabajar desde casa de las 126 personas que manifiestan niveles más bajos de estrés en cuanto a géneros es equivalente, evitar largos trayectos de casa de los 35T (54.28%) son hombres; de las 29 personas que manifiestan manejar mejor su tiempo 17T (58.6%) mujeres prefieren esta condición y de las 36 personas que prefieren pasar tiempo con su familia 21, (58.33%) de estos son mujeres. En relación con la antigüedad de los 36T que desean pasar tiempo con la familia 27 T(75%) son personas con antigüedad de 5 o más años; de los 31T que presentan niveles alto y muy alto de estrés se destaca que 12(38.7%) de ellos prefieren trabajar desde casa para pasar más tiempo con su familia. (Tabla 11-Pregunta 15)

Tabla 11  
Pregunta 15

|                                    |                                            |    |       |
|------------------------------------|--------------------------------------------|----|-------|
| ¿Si prefieres desde casa, por qué? | Trabajando desde mi casa me estreso menos  | 26 | 20,6% |
|                                    | Evitar trayectos largos de casa al trabajo | 35 | 27,8% |
|                                    | Manejo mi tiempo                           | 29 | 23,0% |
|                                    | Pasar tiempo con mi familia                | 36 | 28,6% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

Ante la pregunta porque preferiría trabajar presencialmente, 11 personas equivalentes en cuanto a sexo manifiestan no tener espacio en su casa, de las 76T (60.3%) preferiría trabajar presencial porque el tiempo de trabajo es más justo de estos 42 (55.26%) son mujeres y el 31% (39T), les gustaría trabajar les gustaba de trabajar presencial el tiempo para compartir con sus compañeros. de los 31T que presentan niveles alto y muy alto de estrés (Tabla 11-Pregunta 16)

Tabla 11  
Pregunta 16

|                                             |                                        |    |       |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|----|-------|
| ¿Si prefieres trabajar presencial, por qué? | No tengo espacio en mi casa            | 11 | 8,7%  |
|                                             | Mi tiempo de trabajo es más justo      | 76 | 60,3% |
|                                             | Me alegra compartir con mis compañeros | 39 | 31,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 38 (30.2%) personas que les gustaría trabajar ocasionalmente presencial por mejorar la comunicación con sus jefes y compañeros 25T (37.3%) son mujeres y de las 10 que consideran las reuniones presenciales importantes el 7 (70%) son hombres. (Tabla 11-Pregunta 17)

Tabla 11

Pregunta 17

|                                                            |                                                  |    |       |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----|-------|
| ¿Si prefieres trabajar presencial ocasionalmente, por qué? | La socialización eventualmente me alegra         | 78 | 61,9% |
|                                                            | Puedo comunicarme mejor con mi jefe y compañeros | 38 | 30,2% |
|                                                            | Las reuniones presenciales son importantes       | 10 | 7,9%  |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

El 51.6% de los 126T considera que aumenta el horario con relación al presencial más de 2 horas diarias con una equivalencia en cuanto a géneros. De los 12T que manifiestan que no aumenta su horario, 6T (50%) llevan menos de un año. En relación con el estrés, de los 31 trabajadores, 20T (64.51%) de estos trabajadores considera que el trabajo aumenta, más de dos horas diarias (Tabla 11-Pregunta 18).

Tabla 11

Pregunta 18

|                                                                                     |                              |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----|--------|
| ¿Sientes que, trabajando desde casa, las horas aumentan con relación al presencial? | Si, más de dos horas diarias | 65  | 51,6%  |
|                                                                                     | Si, una hora diaria          | 38  | 30,2%  |
|                                                                                     | No aumenta                   | 12  | 9,5%   |
|                                                                                     | Si, dos horas diarias        | 11  | 8,7%   |
|                                                                                     | Total                        | 126 | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

De las 22 personas que indican comunicarse 2 veces al día con los jefes 13, son mujeres, de las 77 que informan una vez al día comunicarse no existe ninguna diferencia en cuanto a género y cada de los 22 T que informa que se comunica con el jefe cada 2 horas, 12 (66%) son mujeres manifiesta esta opción. (Tabla 11-Pregunta 19)

Tabla 11

Pregunta 19

|                                                                   |                     |     |        |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------|-----|--------|
| ¿Con qué frecuencia te comunicas con tu equipo o jefe de trabajo? | Dos veces al día    | 22  | 17,5%  |
|                                                                   | Una vez al día      | 77  | 61,1%  |
|                                                                   | Cada dos horas      | 18  | 14,3%  |
|                                                                   | Una vez a la semana | 9   | 7,1%   |
|                                                                   | Total               | 126 | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

El 47.6% de los trabajadores se comunica vía mail de los cuales 38T (63.3%) son mujeres, por chat no existen diferencias significativas de género y por videoconferencia 19T(59.37%) de los 32 trabajadores son hombres (Tabla 11-Pregunta 20)

Tabla 11

Pregunta 20

|                                             |                  |     |        |
|---------------------------------------------|------------------|-----|--------|
| ¿Cómo te conectas con tu equipo de trabajo? | Chat Teams       | 34  | 27,0%  |
|                                             | Email            | 60  | 47,6%  |
|                                             | Videoconferencia | 32  | 25,4%  |
|                                             | Total            | 126 | 100,0% |

Fuente: información obtenida encuesta de teletrabajo y estrés Área SST (2021)

4. DISCUSIÓN

Los resultados permiten discernir que el comportamiento de los síntomas de estrés antes de la pandemia trabajando presencial y 17 meses después en el grupo de 77T, si presenta una diferencia significativa, ya que un porcentaje importante de las personas que presentaban niveles altos y muy altos al pasar a teletrabajo disminuyen sus niveles, caso contrario sucedió con los que presentaban niveles bajos de estrés antes de pandemia que al pasar al teletrabajo, algunos presentaron niveles de síntomas altos de estrés.

En cuanto al género solamente se resalta que los hombres son la población más afectada que presenta síntomas altos y muy altos de estrés, inclusive los 5 hombres establecidos para después de pandemia en nivel alto y muy alto son personas que ingresaron después de marzo del 2021

Es aceptable que el grupo de los mayores 46 años, y que los de mayor antigüedad en la empresa sean los más afectadas, partiendo de que pertenecen a la generación no nativos digitales, donde el ajuste a la tecnología resulta más difícil y lento. El segundo grupo con síntomas de estrés alto y muy alto es de las personas menores de 25 años y que lleva menos de 3 años que suman 79 trabajadores, dando una vaga idea de las razones de la alta rotación en la organización.

El análisis de teletrabajo se destaca que la mayoría manifiesta sentirse cómodo en teletrabajo, productivo, considera que su jefe y compañero le apoyan y que las condiciones físicas como escritorio, luz, silla, silencio; su trabajo es valorado, una mayoría importante de del 64.3% prefiere trabajar desde casa.

Se destaca que el 60.3% de los trabajadores expresa la necesidad de tiempo más justo de trabajo y que con el teletrabajo se aumenta las horas de trabajo para 90.5% de los trabajadores, adicionalmente el 44.44% creen que el trabajo remoto no aumenta su productividad.

5. CONCLUSIONES

La gestión del cambio de presencialidad a virtualidad en la empresa de auditores objeto de este estudio, debe ir respaldada con decisiones basadas en datos objetivos que resulten de la percepción de cada trabajador, pues el servicio es el producto que ofrece el valor agregado y es el aporte directo del personal contratado.

Proporcionar información clara y veraz que permita establecer pautas de mejora continua, con las nuevas estrategias de teletrabajo, situación que fue obligatoria a raíz de la obligación de prevención de contagio de COVID-19, que permitió vivir la experiencia del teletrabajo, que una vez ajustada ha resultado positiva, al punto de pasar de una situación temporal a permanente; gestionar este cambio obliga evaluar los aspectos psicosociales que puedan afectar al trabajador, las condiciones del trabajador en su hogar, los posibles excesos en los horarios, la necesidad de interactuar presencialmente con los compañeros y clientes, con la intención de frenar la rotación del personal y dar la estabilidad necesaria.

Ahora, bien, el haber puesto en práctica las modalidades de trabajo mencionadas han contribuido de manera positiva en las empresas, sin embargo, se deben evaluar otros aspectos, como de si se está cumpliendo estrictamente la jornada laboral, si las medidas de bioseguridad adoptadas han sido eficaces, si quienes están cumpliendo este trabajo en casa o teletrabajo tienen garantizadas las condiciones para hacerlo de una manera eficiente y sobre todo saludable.

Teniendo en cuenta lo anterior ya no solo se tiene la carga laboral, sino que se incrementaron los compromisos con la familia, y el hogar, por ello sería difícil identificar si está garantizado el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, incluso la incertidumbre cuando se trata de accidentes laborales entre otros.

Diversas son las ventajas de las dos modalidades de trabajo mencionadas, la principal porque admite no detener la producción o la labor de las empresas, pero así mismo se ha dicho que permite la reducción de costos como de transporte, viáticos, además contribuye a la inclusión social y a la unión familiar, y es en este punto que buscamos analizar a grandes rasgos los beneficios de estas modalidades laborales, pero principalmente las afectaciones que han tenido los trabajadores por la ejecución del trabajo en estas condiciones.



## REFERENCIAS



- Atalaya, M. (2001). El Estrés laboral y su influencia en el Trabajo [Ebook]. Industrias data, 25-35.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: Pearsen Educacion.
- Colombia Digital. (s.f.). Teletrabajo. Recuperado el 28 de 09 de 2021, de <https://colombiadigital.net/tag/teletrabajo>
- Congreso de Colombia. (12 de junio de 2008). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y.
- Congreso de Colombia. (12 de 05 de 2021). Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Bogota, Colombia.
- Llobregat, C. (10 de 2020). Mujeres Tras la pandemia. Fundacion Patologica Dual SEPO. doi:<https://fundacionpatologiadual.org/el-estres-la-depresion-y-la-ansiedad-se-ceban-con-las-mujeres-tras-la-pandemia/>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. . Pontificia Universidad javeriana & Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Obtenido de <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de las TIC. (12 de 03 de 2020). Todo lo que debe saber sobre el teletrabajo. Bogota. Recuperado el 25 de 08 de 2021, de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>
- Ministerio de Salud. (2019). Nuevo Coronavirus(Covid-19). 2. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx)
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072.
- Ministerio de Trabajo. (2015b). Reacción a estrés agudo.Protocolo de Prevención. Bogota: JAVEGRAF.
- Ministerio TIC. (25 de 08 de 2021). Buenas Practicas en Teletrabajo. Colombia. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). Brote de enfermedad por coronavirus (Covid-19). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Organizacion Mundial de la salud, OMS. (2020). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). Ginebra. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAlaIqobChMI9Pvt4YbY6wIVi4VaBR3->
- Organizacion Mundial del Trabajo. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
- Peiró, J. R. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional Papeles del Psicólogo,. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España., 29(1, enero-abril), 68-82.
- Peiró, J. Z. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. Revista del INSHT, 20, 11-20.
- Presidencia de la Republica. (17 de 03 de 2020). Decreto 417. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y . Colombia.
- Ramírez, S. S. (2020). Coronavirus y la historia de las pandemias en Colombia en los siglos XX y XXI. Recuperado el 25 de 08 de 2021, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24564/2/RESUMEN%20ANALITICO%20EN%20EDUCACION%20RAE.pdf>
- Rolón F. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? (U. Libre, Ed.) Dictamen Libre, 14.
- Segura H., & H. (2020). Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia. Obtenido de [https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fUw9DwExGP4rlhsvLc5hvBgkYjCI3HWRx7Xhpe1bvRI\\_32EQi-XJ8y2UqIXyuNMRidjD9rpR5X42X4yGVSHXsixKWZWbYJldLcfbnRQrof4X-gc6X6-qEqpln8wjiTpwTLA3bZBJdL\\_qxM58-AsHnhO1hC6T77Unza\\_W1w4m](https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fUw9DwExGP4rlhsvLc5hvBgkYjCI3HWRx7Xhpe1bvRI_32EQi-XJ8y2UqIXyuNMRidjD9rpR5X42X4yGVSHXsixKWZWbYJldLcfbnRQrof4X-gc6X6-qEqpln8wjiTpwTLA3bZBJdL_qxM58-AsHnhO1hC6T77Unza_W1w4m)
- SurveyMonkey. (s.f.). SurveyMonkey. Recuperado el 30 de 09 de 2021, de <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- The Lancet. (03 de 2020). El Impacto Psicologico de la Cuarentena y como reducirla: revision rapida de la evidencia. 395, 912-920. Recuperado el 20 de 09 de 2021, de [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/piiS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/piiS0140-6736(20)30460-8/fulltext)