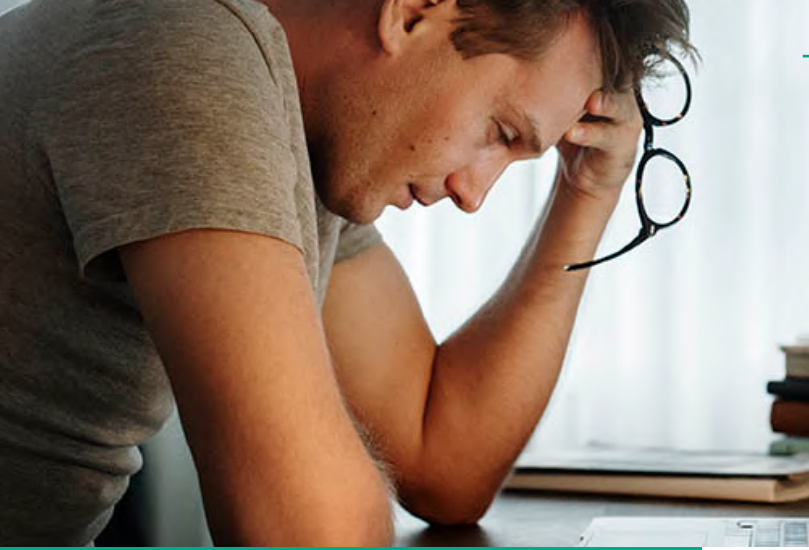




ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE PRODUCEN ESTRÉS DEBIDO AL TRABAJO EN CASA DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE CÚCUTA, 2020

ANALYSIS OF THE FACTORS THAT PRODUCE STRESS DUE TO WORK AT HOME OF THE TEACHING AND ADMINISTRATIVE STAFF OF A HIGHER EDUCATION ENTITY IN THE CITY OF CÚCUTA, 2020

María Alexandra Fuentes Liévano¹

Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Gina Liliana Delgado Pino²

Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Luis Santiago Cely Báez³

Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad

Juan Carlos Acosta Quevedo⁴

Ingeniero industrial con especialización en salud ocupacional

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo el analizar la relación entre la realización del trabajo laboral en casa como consecuencia de las cuarentenas obligatorias decretadas por el Gobierno Nacional, para minimizar la propagación del virus ocasionada por el Covid-19 y el estrés en docentes y administrativos de una entidad de educación superior en la ciudad de Cúcuta, durante el año 2020, se recurrió al uso de una metodología de tipo mixto con un enfoque descriptivo de corte transversal. Para evaluar los niveles de estrés ocasionados por realizar las actividades del trabajo en casa se aplicó la batería de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, el inventario de estrés ocupacional y una entrevista psicológica semiestructurada como instrumentos de medición, donde se evidencia que las personas presentan niveles de estrés alto a muy alto, que la alteración en la dimensión psicológica afectó de manera significativa la dimensión física y las relaciones interpersonales, adicionalmente se identifica que el aumento de responsabilidad influyó negativamente en la autoestima del personal, por otra parte las condiciones de infraestructura al realizar las actividades laborales fuera de la empresa han incidido en la percepción del nivel de productividad de los individuos, concluyendo que el personal que trabajaba normalmente en la oficina al tener un cambio repentino en su modalidad de trabajo puede presentar alteraciones a nivel tanto físicas como psicológicas, afectando la interacción con su núcleo familiar y sus compañeros de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Trabajo en casa, niveles de estrés, educación superior, efectos del estrés.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between performing work at home because of the mandatory quarantines decreed by the National Government, to minimize the spread of the virus caused by Covid-19 and stress in teachers and administrators of a higher education entity in the city of Cucuta, during 2020, a mixed-type methodology was used with a descriptive, cross-sectional approach. To evaluate the levels of stress caused by carrying out work activities at home, the psychosocial risk battery designed by the Ministry of Social Protection and the Pontificia Universidad Javeriana, the occupational stress inventory and a semi-structured psychological interview were applied as measurement instruments.

¹Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 11213011@unitec.edu.co

²Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 11213035@unitec.edu.co

³Estudiante de especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 11206366@unitec.edu.co

⁴Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia – juanacosta@unitec.edu.co

where it is evidenced that people present high to very high levels of stress, that the alteration in the psychological dimension significantly affected the physical dimension and interpersonal relationships, additionally it is identified that the increase in responsibility negatively influenced the self-esteem of the staff, On the other hand, the infrastructure conditions when carrying out work activities outside the company have influenced the perception of the level of productivity of individuals, concluding that the personnel who normally worked in the office when having a sudden change in the work modality can file alter s both physical and psychological, affecting the interaction with their family nucleus and co-workers.

KEYWORDS: Work at home, stress levels, higher education, effects of stress.

SUMARIO:

1. Introducción. 2. Bases teóricas. 3. Método. 3.1. Estrategias metodológicas. 3.2. Población y muestra. 3.3. Instrumentos de recogida de información. 3.4. Procedimiento. 4. Resultados. 5. Discusión y conclusiones. 6. Referencia bibliográficas

INTRODUCCIÓN

La pandemia de Covid-19 que viene afectando a todo el planeta desde marzo de 2020 ha hecho necesario modificar los estilos de vida de gran parte de la población laboral y adaptarlos a las condiciones de la nueva normalidad, por esta razón se ha presentado un incremento en la metodología de trabajo en casa, como lo menciona el periódico Portafolio (2020) «la pandemia dejó un profundo cambio en el mundo laboral, que ahora se caracteriza por gran flexibilidad y trabajo en casa», este escenario trae consigo consecuencias que se pueden evidenciar en el aumento en los niveles de estrés, que afectan otras actividades del diario vivir, puesto que «el hecho de no tener un horario establecido, de vivir y trabajar en el mismo espacio físico y de no contar con las mismas alternativas para descansar que se tenían antes de la pandemia, son algunos de los factores que alteran la vida de los trabajadores según las voces expertas» (Gallo, 2020). Lo anterior fácilmente puede llevar a un aumento considerable del estrés y la ansiedad en docentes y personal administrativo como indican Ozamiz et al (2020), al señalar que el confinamiento ocasionado por Covid-19 tiene serias repercusiones sobre el bienestar psicológico, aumentando los niveles de estrés, ansiedad y depresión; en esta misma tónica Cortés (2021) investigó la situación de estrés docente en tiempos de pandemia, destacando que:

«Dentro del proceso de adaptación se presentaron otras circunstancias que dificultan la estabilidad emocional de los docentes. La incertidumbre y el miedo fueron elementos altamente negativos, la incesable llegada de noticias donde el panorama lejos de mejorar empeoraba, la preocupación por su salud o la de algún ser querido fueron situaciones que colocaron al ser humano en riesgo de desarrollar enfermedades mentales como trastornos de estrés ansiedad y depresión» (p. 10).

Los cambios drásticos sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera forzosa hacia la educación virtual y de parte de docentes y personal administrativo trabajando en casa, ha traído consecuencias negativas a pesar de las bondades que ofrece el trabajar desde la casa, como pueden ser el no tener que movilizarse ni perder tiempo en trancones, promover la inclusión social, reducir la contaminación y, obviamente, evitar contagiarse del virus que produce Covid-19 (Rodríguez & D'Errico, 2017), parece que para el personal docente y administrativo de las instituciones de educación de cualquier nivel (básica, secundaria y superior) la salud mental y psicológica representan un fuerte contrapeso, en la medida que se pierde la separación entre

vida personal y laboral, a pesar de estar en su propio hogar sigue estando confinado, cuesta adaptarse al rápido cambio de modelo de enseñanza, y se reducen las relaciones personales interpersonales, etc.

(Dos Santos, et al, 2021; Ordorika, 2020), lo que incrementa el estrés y la salud psicológica, evidenciándose a corto, mediano y largo plazo en la salud física y en el desempeño laboral de las personas.

Es así como nace la necesidad de analizar los factores que producen estrés debido al trabajo en casa del personal docente y administrativo de una entidad de educación superior en la ciudad de Cúcuta durante el año 2020, pues los docentes y personal administrativo de las instituciones de educación son en su gran mayoría quienes han tenido que realizar las labores profesionales desde sus hogares, como respuesta al confinamiento social impuesto como medida sanitaria para evitar contagiarse y/o enfermar por el virus, pues como lo afirma Medellín, (2020) «una de las lecciones que hasta el momento ha dejado la pandemia del coronavirus en Colombia tiene que ver con la implementación del teletrabajo como medida de contingencia para evitar el flujo de personas por la ciudad y disminuir el número de contagios», las actividades que previamente se realizaban de manera presencial tuvieron que modificarse para que se pudieran realizar de manera remota o virtual, entre ellas el comercio, el deporte, y la educación, sumado a ello esta población trabajadora debe responder a las demandas tanto de su trabajo como de las tareas del hogar por consiguiente «el hecho de que todas las organizaciones se hayan visto obligadas a mantener a sus colaboradores trabajando desde sus casas de manera prolongada, ha creado un escenario marcado en muchas ocasiones, por la sobrecarga laboral, los conflictos familiares, la incertidumbre y el miedo, entre otros; que de no ser atendido oportunamente, puede desencadenar en situaciones de alto riesgo, que afecten de manera importante tanto al trabajador, como a su familia y a la organización» (Sierra, 2020)

Ante este panorama, autores como Baruch sostienen que las empresas deberán encontrar mecanismos para reducir el aislamiento de los teletrabajadores y aumentar el intercambio de información entre ellos y sus colegas, de manera que permita mitigar y reducir los factores del estrés provocado específicamente por el aislamiento, así mismo generar programas de trabajo flexible y la implementación de sistemas

de gestión con esta modalidad de trabajo (Baruch, 2011).

El propósito de esta investigación es el de analizar los datos obtenidos a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, el inventario de estrés ocupacional y la realización de una entrevista psicológica semiestructurada utilizados como instrumentos de medición para responder al cuestionamiento ¿Existe relación entre la realización del trabajo en casa como consecuencia de la pandemia de Covid-19 y el estrés en docentes y administrativos de una entidad de educación superior en la ciudad de Cúcuta durante el año 2020?

Adicionalmente servirá como insumo para ser aplicado y reproducido por otras entidades del sector educativo superior, si las condiciones para ser adaptado en ciudades con similares características así lo permiten, o de ser necesario generar las modificaciones que se requieran para reproducirlas en ciudades que cuenten con otras características diferentes a la de la ciudad de estudio. Consecuentemente se analizan una serie de documentos que abordan la temática de estudio en las principales bases de datos, destacando las más sobresalientes e importantes con relación a esta investigación como lo son el artículo denominado El estrés un problema de salud del mundo actual, en este se analizan las diferentes definiciones y como los factores externos afectan la ejecución para enfrentar el problema de los diferentes teóricos del estrés laboral (Ávila, 2014), por su parte Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios, elaborado por Tacca (2019), que es un artículo que permite conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios a través de un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y transversal.

1. BASES TEÓRICAS

Sobre los factores de riesgo psicosocial como lo aseguran Valencia y López (2020), «son aquellas condiciones a las cuales puede estar expuesto un trabajador y están directamente relacionadas tanto con la realización de la tarea como con la organización y contenido del trabajo y que pueden llegar a afectar el bienestar del trabajador y las capacidades para desarrollar la actividad laboral» (p. 13), es por ello que surge la necesidad de evaluarlos por parte de gobiernos y organizaciones Moreno (2011) afirma que «el concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado.

Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos» (p. 7), a lo largo de la historia se han establecido diferentes tipos de factores psicosociales pues como lo menciona Beltran (2014), «los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de generar consecuencias positivas o negativas, teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, entre otras» (p. 15), es así como dentro de la clasificación de los factores de riesgo psicosocial, estos pueden definirse según el escenario donde se presenten, para los derivados de las actividades laborales estos son de carácter extralaboral o intralaboral; Lizarazo (2018) los define los factores intralaborales como «aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como:

la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras», de otra parte Paitño y Alvarán, (2016), definen los factores extralaborales como «los aspectos que son inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social, económico del trabajador, condiciones de vivienda y utilización del tiempo libre, que influyen en la productividad y motivan al trabajador a desarrollar sus funciones de forma positiva o negativa».

Al estudiar el estrés se puede establecer que es una de las respuestas que presenta una persona ante cualquier situación, es por ellos que en su portal la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, menciona que «Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos» como definición del término se puede considerar que «El estrés es una reacción fisiológica provocada por alguna situación difícil ya sea física o emocional por cuanto el organismo responde con diferentes reacciones de defensa. Muchas veces este mecanismo de defensa de constante tensión obliga a nuestro cuerpo a dar el máximo y que a la larga termina generalmente en forma de algún tipo de enfermedad o problema de salud». (Ávila, 2014, p. 118).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (2016) en su publicación «Estrés en el trabajo: Un reto colectivo» definió al estrés laboral como una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo (p. 23), es decir que es el efecto abrumador producto de la relación entre un individuo y su entorno laboral, superando los recursos del trabajador y afectando su bienestar y salud, por esta razón es necesario medirlo y analizarlo pues «las consecuencias que sobrevienen a causa del estrés son variadas y de muchas complejidades.

Sin duda alguna estas consecuencias encaminan costos muy altos para las empresas y a valor personal para el trabajador».

(Velez & Henao, 2018, p.16), en este orden de ideas el estrés laboral también puede pensarse, según sostiene Patlán (2019, p. 6), como el ocasionado por las características del puesto de trabajo las cuales hacen que las tensiones frente a una tarea aumenten o disminuyan, producido por las respuestas de un trabajador ante situaciones que vivencia en el trabajo y que ocasionan en el trabajador un deterioro de su salud en los diferentes ámbitos de la vida: emocional, fisiológico, psicológico y conductual, y que a su vez, presentan efectos sobre el desempeño en la organización, por consiguiente según Blanco (2003), dentro y fuera de las empresas existen múltiples variables que pueden generar respuestas estresantes en las personas, del mismo modo afirma que las variables personales pueden ocasionar que un factor relativamente inofensivo se vuelva estresante (p. 74).

Lazarus y Folkman (1984), citado por Rodríguez et al. (2002) textualmente indican que «existen ciertas características que parecen determinar el que una situación devenga como estresante, entre ellas se destacan: el cambio o novedad, la

falta de información, la no predictibilidad, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, duración y significación para la persona, entre otras.

Al igual destacan las condiciones biológicas del organismo y la carencia de habilidades para hacerle frente», en consecuencia la pandemia ocasionada por el virus Covid-19 provocó que muchas actividades que hasta entonces se consideraban comunes se suspendieran o modificaran debido a las cuarentenas, confinamientos y restricciones de movilidad decretadas por los gobiernos para disminuir la propagación del virus, dando lugar a que las actividades laborales dejaran de realizarse como previamente y se comenzaran a ejecutar de forma transitoria o provisional desde la casa, lo que se denominó como trabajo en casa.

Como hace referencia Ospina (2021), el teletrabajo es una modalidad de contrato en la cual el trabajador sabe que va a trabajar desde un sitio distinto a la oficina del empleador, mientras que en el trabajo en casa el empleador habilita al trabajador, debido a circunstancias excepcionales, para que desarrolle sus funciones en un sitio diferente a donde usualmente debería cumplir sus labores, a continuación se amplía las diferencias entre teletrabajo y trabajo en casa.

Tabla 1. Comparación de características principales entre teletrabajo y trabajo en casa.

TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA
Exige el consentimiento del trabajador, por su parte.	El trabajo en casa se notifica al trabajador.
El teletrabajo termina por acuerdo de las partes	El trabajo en casa podrá terminar por decisión unilateral del empleador.
El teletrabajo podrá ser indefinido	El trabajo en casa es esencialmente temporal, por tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más o hasta que las circunstancias que hayan obligado al empleador a implementarlo hayan finalizado.
La esencia del teletrabajo es la utilización de la tecnología de la información y comunicaciones (TIC)	El trabajo en casa se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa o entidad.
El teletrabajo requiere del análisis detallado del puesto de trabajo del teletrabajador; un capítulo especial en el reglamento de trabajo destinado a esa modalidad; inclusión en el sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST), coordinación con la ARL para la verificación del puesto de trabajo, etc.	El trabajo en casa no es tan exigente en este aspecto. Sin embargo, sí debe notificarse a la ARL el cambio de lugar de trabajo.
El teletrabajo no obliga al pago del auxilio de conectividad digital.	El trabajo en casa obliga al pago del auxilio de conectividad digital, que reemplaza al auxilio de transporte mientras se ejecuta labor bajo esta modalidad de trabajo.
Los teletrabajadores deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo.	El trabajo en casa no está sujeto a ningún tipo de registro.
Los teletrabajadores tienen derecho al pago de horas extras, recargos por trabajo nocturno, diurno, dominical y festivo, si los trabajan.	Los trabajadores en casa tienen derecho al pago de horas extras, recargos por trabajo nocturno, diurno, dominical y festivo, si los trabajan.
Está regido por la Ley 1221 de 2008, Decreto Reglamentario 0884 de 2012	Está regido por la Ley 2088 de 2021.

Fuente. Adaptado de Escobar a partir de referencia (2021).

Por esta razón ésta nueva metodología de trabajo en casa ha hecho que las personas respondan de una forma diferente, trayendo consigo en muchos casos el aumento en sus niveles de estrés, lo que se ha manifestado en otras actividades del diario vivir, ya que las personas deben responder a las demandas de su trabajo y al mismo tiempo a las tareas del hogar tal como lo menciona Díaz (2020), «los hitos que generaban un cambio de actitud entre el trabajo y la vida fuera de él se perdieron», en concordancia con lo expuesto anteriormente, Tarafdar et al (2010) mencionan que las características del teletrabajo son factores

situacionales que actúan independientemente como fuente de estrés, es decir, las situaciones no son estresantes en sí mismas, lo que incide realmente es el contexto, la tarea y el rol funcional que crea el factor de estímulo percibido como estrés, al igual que Golden (2006) asegura que los trabajadores en casa al intentar superar la fatiga, el cansancio o estrés se ven envueltos en una sobrecarga de trabajo y por ende en un aumento del agotamiento, el cual se encuentra ligado con la modalidad de trabajo, al no ser claro el límite entre el trabajo y el hogar se produce un estímulo adicional que antecede al agotamiento

2. MÉTODO

Para la realización del presente trabajo de investigación se empleó enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, con el fin de analizar la relación entre factores del estrés y el trabajo en casa en docentes y personal administrativo.

2.1. Estrategias metodológicas

Para esta investigación se recurre al método cuantitativo ya que permite recopilar y analizar la información que se obtiene a través de las encuestas de riesgo psicosocial y de las entrevistas semiestructuradas, este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación, por ello conviene señalar que «El paradigma cuantitativo es preferentemente deductivo, se recolectan datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas.

La perspectiva de investigación cuantitativa enfatiza sobre lo exterior, es decir lo válido o externo, posible de observación» (Gutiérrez, 2008, p.5), lo anterior lo ratifican Hernández et al (2014), pues plantean que los estudios de enfoque cuantitativo se centran en la recolección de datos de los participantes u objeto para probar hipótesis, teniendo como base la medición numérica, la cual se concreta con el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y probar teorías; siendo así un proceso secuencial y probatorio (p.4).

Las investigaciones de tipo descriptivo ayudan a puntualizar sobre las características o propiedades de la población en estudio, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, considerando que analiza cómo es y cómo se manifiesta la percepción de los docentes y administrativos sobre el estrés al trabajar en casa;

Esto se realiza a través de una secuencia de pasos con información probatoria, enfocándose en especificar las características y rasgos de la investigación teniendo en cuenta que «la investigación descriptiva, es aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio.

Es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa.

La realización de este tipo de investigación se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental» (Bernal, 2010, p. 122).

De otra parte se establece el corte transversal puesto que como lo manifiesta Mousalli (2015) «en estos diseños se recolectan los datos en un solo momento.

Su intención es describir o caracterizar el fenómeno, a través de las variables, en un momento dado» (p. 32), pues se pretende analizar la relación entre factores del estrés y el trabajo en casa en docentes y personal administrativo de una entidad de educación superior en la ciudad de Cúcuta solo para el año 2020.

2.2. Población y muestra

Como población de estudio se seleccionó a un grupo de docentes y personal administrativo de una institución de educación superior conformada por un total de 103 personas, trabajadores del área administrativa y personal docente quienes iniciaron con la implementación del trabajo en casa para la proyección de las clases virtuales a sus estudiantes y ejecución en las labores administrativas según lo indicado por la dependencia de recursos humanos, se les aplicaron pruebas específicas que determinan si el teletrabajo ha aumentado sus niveles de estrés y, en caso positivo, en qué nivel, partiendo de la premisa de que el estrés se puede considerar como “una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo” (Atalaya, 2001, p. 2).

Para la muestra se realizó el cálculo mediante una calculadora de muestras finitas, la cual arrojó una muestra de 82 personas teniendo una heterogeneidad del 50%, con un margen de error de 5, con un nivel de confianza de 95%, como criterios de inclusión se tuvieron en cuenta a hombres y mujeres, que laboran como docentes y personal administrativo de la institución de educación superior ubicada en la ciudad de Cúcuta, con tipo de contrato tiempo completo y medio tiempo que decidieron participar de manera voluntaria, quienes dieron su consentimiento y accedieron a diligenciar los instrumentos para la recolección de la información, de otro lado teniendo en cuenta que los criterios de exclusión se refieren a las condiciones o características que presentan los participantes y que pueden alterar o modificar los resultados, se determinó que las personas que cuentan con un contrato por prestación de servicio no pueden ser parte del estudio.

2.3 Instrumentos de recogida de información

Para la recolección de la información primero se entregó de manera virtual la solicitud para el manejo de los datos recolectados a cada participante, quien debió leer y aceptar las condiciones planteadas en cuanto al tipo de tratamiento que se daría a la información, en las que se informa que el manejo será única y exclusivamente para fines académicos y que en ningún momento será divulgada por los autores, posteriormente se aplicaron los tres instrumentos a los participantes que diligenciaron el debido consentimiento.

Como primer instrumento se aplicó una entrevista semiestructurada, la entrevista semiestructurada se realizó a través de un formulario de la plataforma Google Forms, debido a que la pandemia de Covid-19 impidió hacerla de manera presencial, en esta encuesta se establecieron preguntas orientadas a medir la percepción del trabajo en casa de los empleados de la institución, conformada por 16 preguntas relacionadas con el espacio, jornada, productividad, comunicación, aspectos positivo y aspectos negativos que generan esta modalidad de trabajo, seguidamente se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñada por el Ministerio de Protección Social y la universidad Javeriana, en el año 2010, que consta de «una ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales, dos cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral con cuatro dominios de evaluación en su forma A para jefaturas, profesionales y técnicos

y forma B para operarios y auxiliares, un cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con siete dimensiones, una escala de estrés, una guía de análisis de puestos de trabajo, un cuestionario para la evaluación del estrés, una guía de entrevistas semiestructuradas y otra para la realización de grupos focales» (Albarrán, et al., 2018, pág. 60), para el cumplimiento de la Resolución 2646 del 2008 que «fue sometida a validación de contenido mediante jueces expertos y fue validada con 2360 empleados afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia» (Sarsosa, et al. 2014) y que adicionalmente es una ficha diseñada para recolectar información sociodemográfica acerca del participante y su ocupación y por último se aplicó el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI), «que evalúa el estrés a través de 3 escalas y 14 subescalas» (García & Vélez, 2018) el Inventario de Estrés Ocupacional conocido por sus siglas como OSI, fue desarrollado por Osipow y Spokane en el año 1987, aplicado mediante la adaptación colombiana, teniendo en cuenta que el original fue planteado en el contexto argentino, que según Leibovich (2004), «ha sido desarrollado para: 1) elaborar medidas genéricas de estresores ocupacionales que se puedan aplicar a través de diferentes niveles y ambientes ocupacionales y 2) proveer medidas para un modelo teórico integrado que une las fuentes de estrés percibidas en el ambiente de trabajo, la tensión psicológica experimentada por los individuos como resultado de los estresores ocupacionales percibidos, y los recursos de afrontamiento disponibles para combatir los efectos de los estresores y aliviar la tensión», la aplicación del inventario ocupacional OSI se hizo de forma asincrónica enviando al correo electrónico el formulario para su diligenciamiento.

Luego de obtener los resultados se dio inicio a la tercera etapa en donde se analizó la información recolectada a través de datos y métodos estadísticos empleando el método de correlación de Spearman que es «un tipo de coeficiente empleado en estadística descriptiva. Concretamente, se utiliza en la estadística descriptiva aplicada al estudio de dos variables» (Ruiz, s.f).

2.4 Procedimiento

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo por etapas, en las que se presentaron tres de ellas iniciado con el análisis documental de las diferentes metodologías propuestas para la evaluación de los factores psicosociales tanto intralaborales como extralaborales, dentro de esta revisión de los diferentes documentos se verificaron las técnicas de análisis para cada herramienta, lo que permite establecer la correlación entre ellas, en la segunda etapa se solicita a los participantes su consentimiento para el manejo de los datos recolectados, el cual consiste según De Brigart (2004) en una declaración de participación, libre, voluntaria y consciente de los participantes, previo a la realización de la intervención, en la que se les informa el trabajo que se va a realizar y sus beneficios y riesgos. Si el participante está de acuerdo, firma el documento manifestando su consentimiento.

Posteriormente se realiza la aplicación de los diferentes instrumentos mediante formatos de Google que debieron ser diligenciados de manera remota, debido a los aislamientos preventivos que se establecieron como medida para evitar el contagio por el virus Covid-19, finalmente se procesó y analizó la información recolectada

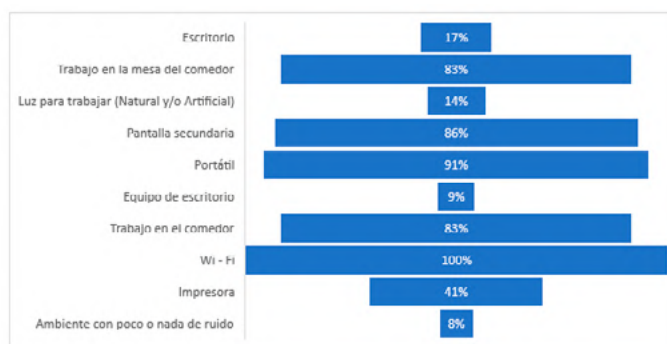
mediante los diferentes instrumentos, a través gráficos y tablas que permitirán resolver la pregunta que dio origen a esta investigación sobre los factores que producen estrés debido al trabajo en casa del personal docente y administrativo de una entidad de educación superior en la ciudad de Cúcuta, 2020.

3. RESULTADOS

Para el análisis de los datos recopilados y proceder analizar las cifras aplicadas a los instrumentos, se realiza el análisis de forma independiente para cada instrumento, logrando analizar el rango de los factores de estrés en la muestra de la población, determinando así los siguientes resultados:

Para la encuesta semiestructurada de las respuestas de la primera pregunta se pudo evidenciar que el 100% de los colaboradores realizaba su jornada de trabajo desde la oficina, sin embargo a raíz del confinamiento tuvieron que empezar en la modalidad de trabajo en casa.

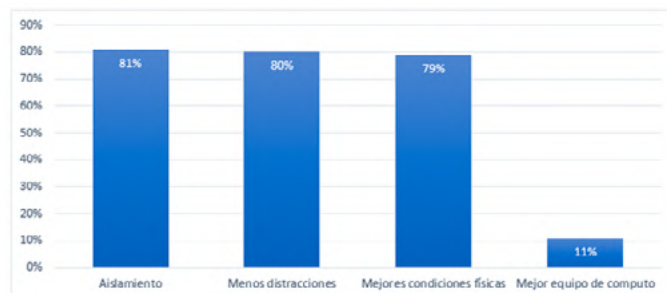
Grafica 1. Resultados pregunta No. 2. En mi espacio de trabajo en casa cuenta con:



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Si bien el 100% de las personas encuestadas contaba con servicio de internet para realizar las actividades laborales desde el hogar, la mayor parte no contaba con un equipo de escritorio, lo cual hizo que las personas tuvieran que trabajar desde su computador portátil, evidenciando que la mesa del comedor fue el lugar al que más tuvieron que recurrir los trabajadores, lo anterior puede generar además de problemas ergonómicos, cansancio y estrés al no ser un espacio de trabajo apropiado, que debe ser compartido por el núcleo familiar y que puede ocasionar que se pierda el concepto de duración y horario de la jornada laboral, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

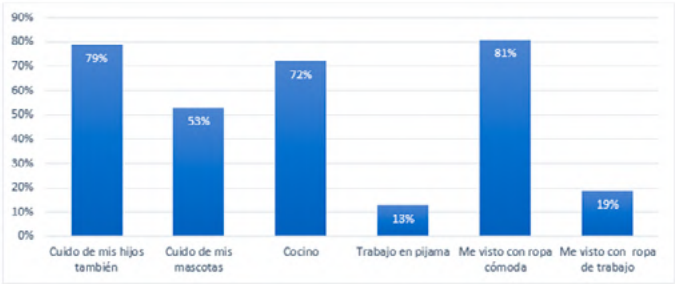
Grafica 2. Resultados pregunta No. 3. ¿Qué hace falta en mi espacio de trabajo para que funcione perfectamente para ejecutar mis actividades?



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

El personal administrativo y docente de la institución, prefiere en un alto porcentaje el aislamiento para realizar las actividades laborales, con menos distracciones y con condiciones físicas de infraestructura mejores a las que cuenta, adecuadas a la labor que realiza, sin ser relevante el equipo de cómputo que se tenga, esto evidencia que el personal ha asociado el nivel de comodidad en el espacio de trabajo con la tranquilidad para realizarlo, lo que deja evidenciar que el caos puede generar incomodidad al realizar la labor desencadenando altos niveles de estrés.

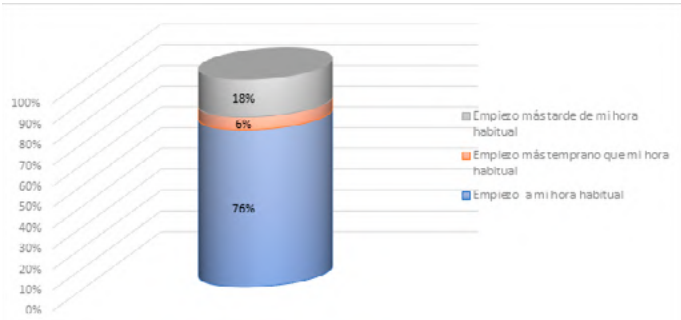
Grafica 3. Resultados pregunta No. 4.
Trabajando desde casa, yo



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

En la modalidad de trabajo en casa, adicional a las labores de oficina y trabajo, los colaboradores tienen que cuidar del núcleo familiar, en especial de los hijos menores, es decir que la carga no solo viene siendo de la demanda laboral sino que también se mezcla con las labores del hogar, para lo cual el personal prefirió trabajar en ropa cómoda diferente a la del trabajo y un porcentaje pequeño lo realizo en pijama.

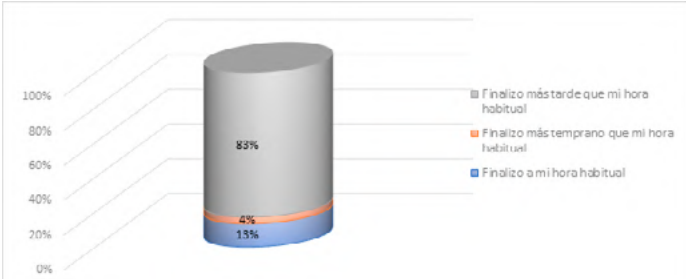
Grafica 4. Resultados pregunta No. 5.
Respecto al inicio de mi jornada, en general, yo:



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Se puede notar que el personal inicio a su hora habitual, este ítem cobra sentido pues en su mayoría el personal docente tiene una carga académica con horarios establecidos, lo que puede inferir que el personal que empezaba las labores más tarde es el administrativo probablemente porque primero realizaban las labores del hogar.

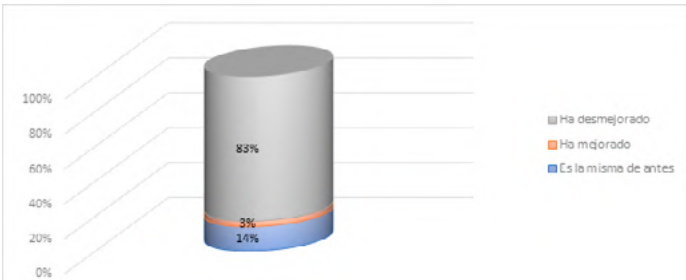
Grafica 5. Resultados pregunta No. 6.
Respecto al final de mi jornada, en general, yo:



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Si bien los trabajadores inician su jornada laboral a la hora habitual, finalizan sus actividades más tarde de lo que normalmente lo harían en su horario de oficina, lo cual puede traer consecuencias representadas en riesgos de tipo físico y psicológico, pues se incrementan las horas de trabajo diarias, esta situación podría estar asociada al tener que realizar las tareas del hogar, simultáneamente con las actividades laborales.

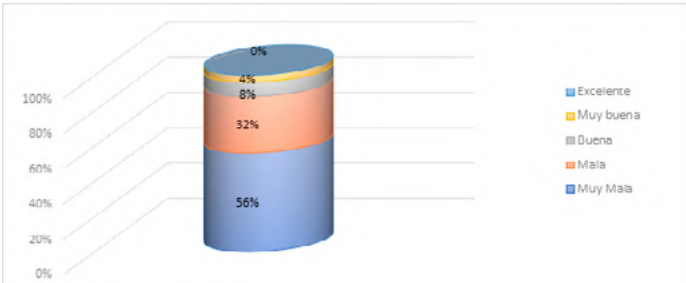
Grafica 6. Resultados pregunta No. 7.
Con la modalidad de trabajo en casa, considero que mi productividad



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Los colaboradores sienten que su productividad ha desmejorado, esto puede ser una consecuencia de ejecutar diferentes roles, sumado a la presión, preocupación e incertidumbre generados por la pandemia, lo que sin duda contribuye a que la ejecución frente a las funciones que se deben cumplir disminuya y el agotamiento incremente.

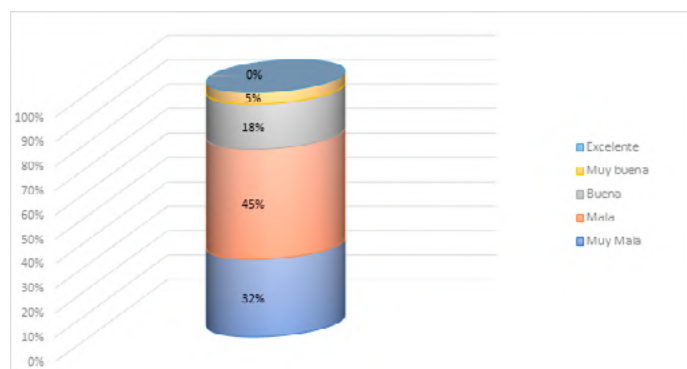
Grafica 7. Resultados pregunta No. 8. La comunicación con mi superior, mi equipo de trabajo y/o mis subordinados, durante el trabajo en casa ha sido (siendo 5-excelente):



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

La comunicación se vio afectada durante el trabajo en casa, entendiendo la comunicación como un factor positivo o negativo frente a las metas que se deben cumplir, con lo que se evidencia que el superior no dio los mecanismos que la facilitaran y por ende, afectar las relaciones laborales que podrían verse reflejados en el cumplimiento de las tareas asignadas.

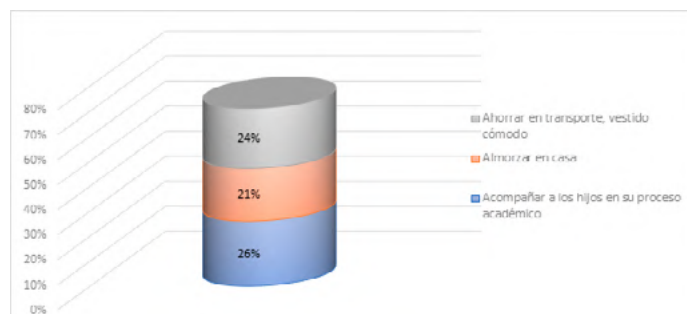
Grafica 8. Resultados pregunta No. 12. En general, el esquema de trabajo en casa implementado por la organización me ha parecido (siendo 5-excelente)



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Sin duda los resultados de la gráfica demuestran que la institución no estaba preparada para enfrentar los cambios que traía consigo la modalidad de trabajo en casa, por tanto se evidencia la falta de estrategias y la improvisación frente a la crisis presentada como consecuencia de la pandemia.

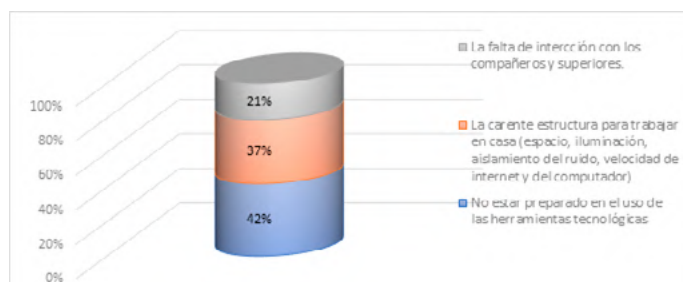
Grafica 9. Resultados pregunta No. 13. ¿Qué ha sido lo más positivo de esta modalidad de trabajo en casa?



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

El personal a pesar de laborar más horas de las habituales durante la jornada de trabajo en casa, aprecia de manera significativa las ventajas que puede ofrecer esta modalidad, al poder realizar el acompañamiento de sus hijos en las actividades escolares, ahorrar en transporte, poder vestir cómodamente, al igual que almorzar en casa en compañía de sus familiares, en este sentido éstas tareas realizadas dentro de la jornada laboral no se perciben como estrés negativo, por el contrario hacen que se despeje la mente, al tomarlas como unas pausas dentro de las tareas normales de trabajo.

Grafica 10. Resultados pregunta No. 14. ¿Qué ha sido lo negativo de esta modalidad de trabajo en casa?

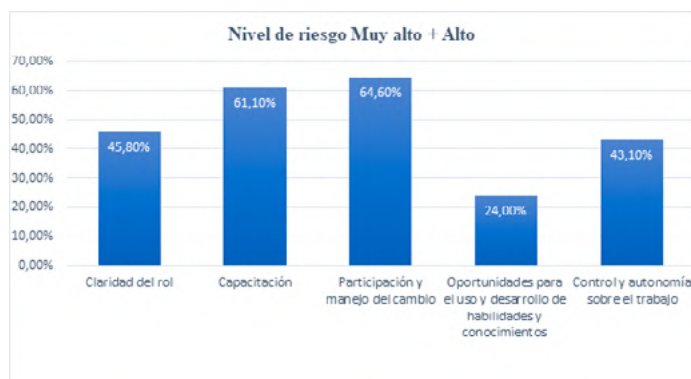


Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Esta grafica permite concluir que definitivamente la modalidad de trabajo desde la casa toma por sorpresa a la institución, se evidencia como factor negativo la poca preparación en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, esto sin duda hace que el colaborador tenga una sensación de poca productividad, escenario que puede desencadenar en episodios de estrés al no poder dar cumplimiento a la totalidad de las tareas asignadas.

Por otra parte frente a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se destacan los siguientes resultados:

Grafica 11. Resultados para el dominio demandas del trabajo



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Se encuentra nivel de riesgo alto en las dimensiones correspondientes a la participación y manejo del cambio, no hay información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios en los procesos de cambio se ignoran los aportes y opiniones de los funcionarios, sobre la claridad del rol, la organización no ha dado a conocer a los funcionarios información clara y suficiente sobre los objetivos, de otra parte el acceso a las actividades de capacitación es limitado o no corresponden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo, dentro de las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, obedece al impedimento de adquirir o desarrollar habilidades y a la asignación de tareas para las cuales los funcionarios no se encuentran calificados generando poco control y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden .

Grafica 12. Resultados para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

De la anterior grafica se encuentra que existe un alto porcentaje de nivel de riesgo para las dimensiones de retroalimentación del desempeño, lo que pude inferir que es poco clara o inútil para el desarrollo o mejoramiento del trabajo y el trabajador, de otra parte una dimensión importante hace referencia a las características de liderazgo la gestión que realizan los jefes ya que se presentan dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o solución de problemas, en cuanto a las relaciones sociales en el trabajo, estas deberían ayudar a tener un buen ambiente laboral, puesto que el trabajo, es una de las áreas vitales a las que más tiempo dedicamos, la relación con los colaboradores en el mundo laboral funciona a través de las relaciones interpersonales; por lo que la relación empleador-colaborador es clave para el buen funcionamiento y el cumplimiento de las metas trazadas dentro de una organización.

Grafica 13. Resultados para el dominio demandas del trabajo



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Se evidencia nivel de riesgo en las dimensiones demandas de carga mental, éste es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza, de otra parte las demandas ambientales y de esfuerzo físico que generan molestia, fatiga preocupación y que pueden afectar negativamente el desempeño de los trabajadores también hacen presencia dentro de este dominio, las demandas emocionales, por exposición a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo se evidencia en la exposición que incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos de sus usuarios. Así mismo las demandas cuantitativas, influencia del

trabajo sobre el entorno extralaboral abarca todo lo externo que afecta el entorno laboral, la exigencia de responsabilidad! del cargo es aquello que su cargo profesional le exige y debe realizar, mientras que la consistencia del rol representa la estabilidad entre las diferentes responsabilidades como la eficiencia, calidad y cumplimiento de los objetivos planteados, finalmente las demandas en las jornadas de trabajo representan el número de horas que el trabajador presta su servicio, mientras que el horario establece la hora u horas de entrada y/o salida.

Grafica 14. Resultados para el dominio recompensas.



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Se evidencia un alto porcentaje para intervención en reconocimiento y compensación, lo cual puede obedecer a la confianza, remuneración y valoración que se hace de la contribución de los funcionarios lo cual no corresponden con sus esfuerzos y logros así como las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización que hace referencia al sentimiento de orgullo, el nivel de realización y la percepción de estabilidad que le genera el trabajo a los miembros de la institución.

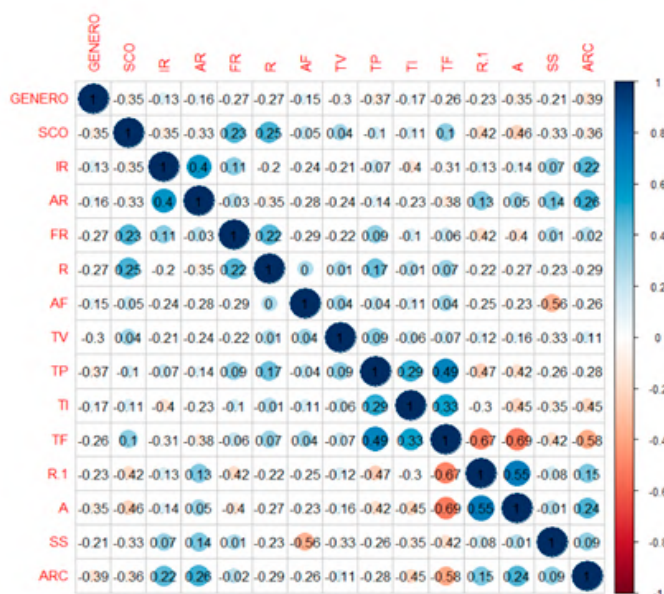
Por último para la aplicación del Inventario de Estrés Ocupacional conocido por sus siglas como OSI se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2. Abreviaturas para la interpretación de los resultados de coeficiente de correlación

Dimensión estrés ocupacional	Inventario de salud ocupacional		Abreviatura
	Escala	Sobrecarga ocupacional	SCO
		Insuficiente de rol	IR
		Ambigüedad del rol	AR
		Fronteras del rol	FR
		Responsabilidad	R1
Ambiente físico	AF		
Dimensión tensión psicológica	Escala	Tensión vocacional	TV
		Tensión psicológica	TP
		Tensión interpersonal	TI
		Tensión física	TF
Recurso de afrontamiento	Escala	Recreación	R
		Autocuidado	A
		Soporte social	SS
		Afrontamiento racional cognitivo	TF

Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Grafica 15. Resultados Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) mediante coeficiente de correlación de Spearman



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

La mayor correlación está representada entre las variables de tensión psicológica (TP), tensión física (TF), tensión interpersonal (TI), la responsabilidad (R1) y el autocuidado (A), teniendo en cuenta que la tensión psicológica mide el grado en el cual la persona experimenta problemas a nivel emocional, por su parte la tensión interpersonal, tiene en cuenta la percepción de la destrucción de las relaciones interpersonales, la dificultad frente a como se relaciona con otros, por último la tensión física mide los factores asociados a tensión muscular, dando como resultado que el personal tanto administrativo como docente experimento una fuerte carga de estrés, relacionada con los procesos de demanda de carga laboral y mental.

Las correlaciones entre escalas y subescalas evidencian siempre asociaciones significativas entre cada escala y las subescalas que las componen.

Es preciso mencionar que las subescalas que componen la escala "recursos personales" se correlacionan de forma negativa y significativa con las otras escalas del instrumento, poniendo de manifiesto que en presencia de recursos para afrontar el estrés, las puntuaciones sobre el conflicto que genera el rol ocupacional y las manifestaciones de tensión serán menores.

Adicionalmente es preciso mencionar que estas asociaciones ponen de manifiesto una adecuada construcción de las escalas y subescalas en relación con sus contenidos; lo cual, a su vez, es un indicador de la pertinencia de cada grupo de subescalas para evaluar los constructos asociados a la evaluación del estrés en cada una de las tres dimensiones propuestas por el instrumento, de ahí que los hallazgos alcanzados en el presente artículo sobre los riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y el cuestionario de estrés ocupacional en el personal docente y administrativo de una institución de educación superior ubicada

en Cúcuta, reporten un riesgo alto en los diferentes factores, observando que existe una coincidencia en cuanto a la percepción global del riesgo en los instrumentos aplicados.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La necesidad de realizar múltiples tareas a la vez, las cuales incluyen actividades laborales y funciones del hogar son un gran factor que influye en el estrés al tener que sacrificar su tiempo para responder a todas las actividades que deben realizar, a lo anterior se debe sumar el exceso de información que se recibe a través de medios masivos de comunicación y por las redes sociales que tienden a enfocarse en una pedagogía sobre la pandemia, pero basada en el miedo, ante lo cual las personas viven aterroradas ante la posibilidad de enfermarse o de que algún familiar enferme que como consecuencia suma para aumentar el factor de estrés.

La batería por si sola mide en que riesgo está la persona o el grupo de personas, es decir, si tiene riesgos alto - bajo - medio, de ahí que la entrevista resulte ser de mayor utilidad ya que le da el contexto a las mediciones, así mismo el inventario de estrés ocupacional es una herramienta potencialmente útil para evaluar el estrés en la población, desde una perspectiva de afrontamiento.

Dentro de los factores organizacionales relacionados están la estructura organizacional, el liderazgo, las tareas, la cantidad y calidad de trabajo, el clima e interacción social, la cohesión, estatus e insatisfacción, pues estos ocasionan tensión y ansiedad en la medida que las personas quieren cumplir los estándares propuestos en sus organizaciones laborales, sin embargo no todo estrés es negativo ya que en niveles bajos sirve como señal de alarma para la persona que percibe cambios que no resultan comunes o usuales, en términos científicos el estrés positivo es conocido como eustrés y el negativo como distrés; en el primer caso la persona interacciona con el factor estresor manteniendo claridad mental, actitud positiva y prepara su cuerpo y mente para reaccionar de manera óptima para resolver los problemas o cambios imprevistos que se le presenten.

El resultado del presente estudio puede servir como insumo para ser aplicado y reproducido por otras entidades del sector educativo superior, o de otras empresas siempre y cuando las condiciones para ser adaptado tengan características similares que así lo permitan, o de ser necesario generar las modificaciones que se requieran.

Así mismo para el análisis de los datos recopilados y proceder analizar las cifras de los instrumentos, no se obtuvo la respuesta esperada del diligenciamiento de los instrumentos por parte del personal, por lo cual se realizó el análisis de forma independiente de los resultados de cada instrumento, no obstante a partir del análisis independiente se logran analizar el rango de los factores de estrés que influyen en la población.

Concluyendo podemos determinar la pandemia de Covid-19, que inicio en marzo de 2020, ha traído una serie de cambios drásticos que han influido sobre los procesos laborales y la manera de trabajar, estos cambios han sido de carácter sociodemográfico, económico, político, tecnológico y han originado nuevos riesgos psicosociales

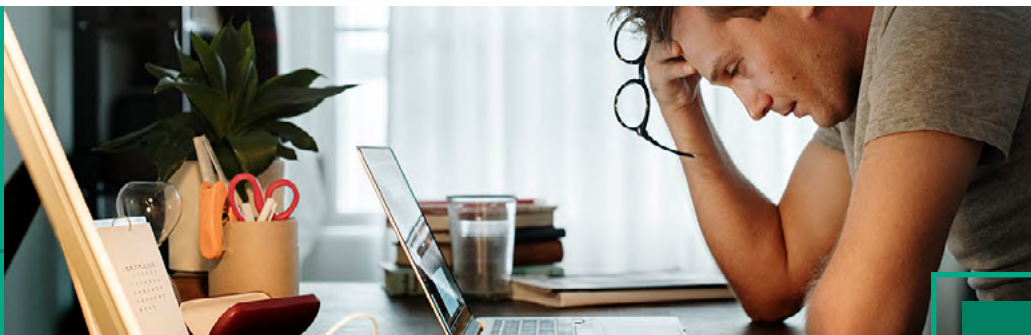
en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral al incrementar sus niveles de estrés, como consecuencia el estrés relacionado con el trabajo incluye una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando la persona debe ocuparse de altas exigencias en su labor que exceden sus capacidades y habilidades, lo que produce afectaciones en el aspecto fisiológico, emocional e incluso cognitivo del trabajador, llevándolo a un bajo rendimiento laboral o siendo causante de absentismo, constante rotación de personal, o presentando disminución en la calidad de su trabajo.

De otra parte respecto a los resultados se encontró que las mayores correlaciones entre la fuente del estrés y el afrontamiento de los individuos fueron la tensión física, tensión psicológica y tensión interpersonal, lo anterior indica que el trabajo en casa alteró la dimensión psicológica de los individuos y esto produce una tensión física que se puede manifestar en tensión muscular, dolores de cabeza, cansancio, fatiga, dolores articulares e igualmente se vio reflejado en la interacción con sus pares y familiares; la otra correlación encontrada fue la responsabilidad, el auto cuidado y la tensión física, lo que se puede interpretar como: a mayor responsabilidad en el trabajo se afecta los indicadores de productividad y se presenta una tensión física en los individuos.

Por último se evidencio que personal en estudio que trabajaba en la oficina, al presentarse el cambio de modalidad a trabajo en casa sus condiciones de la infraestructura se modificaron generando alteración en su ergonomía, aumentando de manera significativa su jornada laboral debido a que se compartieron actividades no relacionadas con el trabajo que produjeron que los trabajadores extendieran su hora de culminación de actividades laborales alterando su percepción de productividad, así mismo se vio afectado la comunicación con los participantes de la organización, escenario que produjo altos niveles de estrés en el personal docente y administrativo.



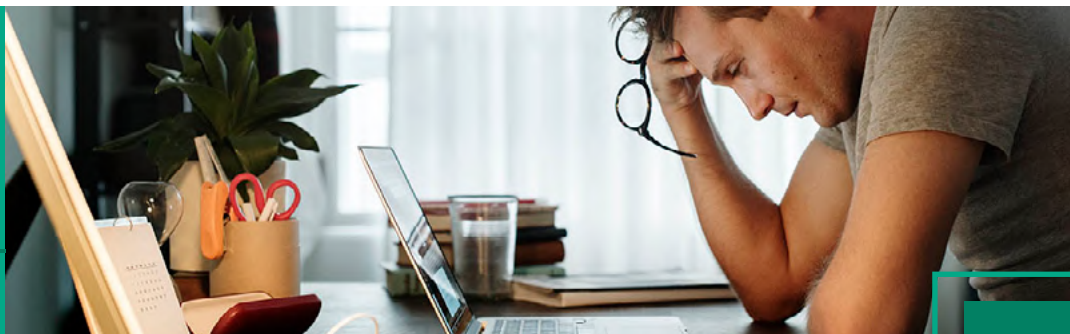
REFERENCIAS



- Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, (s.f). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomin, J. (2018). “Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores del riesgo psicosocial”. *Horizonte Medico*, 59 - 67. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n1/a09v18n1.pdf>
- Atalaya, M. (2001). “El estres laboral y su influencia en el trabajo”. *Industrial data*, 4(2), 25-36. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Ávila, J. (2014). “El estrés un problema de salud del mundo actual”. *Revista Con-ciencia* 2(1), 117-125. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Baruch, Y. (2011). “Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers”. *New technology, work and employment*, 15(1), 34-49. https://www.academia.edu/21224286/Teleworking_benefits_and_pitfalls_as_perceived_by_professionals_and_managers
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3 ed). Colombia. Prentice Hall.
- Blanco, M. (2003). “El estrés en el trabajo”. *Revista Universidad Católica Boliviana*. 12(1), 71-78. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>
- Cortés, J. (2021). “El estrés docente en tiempos de pandemia”. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- De Brigard, A. (2004). “Consentimiento informado del paciente”. *Revista colombiana de gastroenterología*, 19(4), 277-280.
- Diaz, S. (2020, 04 de noviembre). El estrés laboral docente durante COVID-19. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>



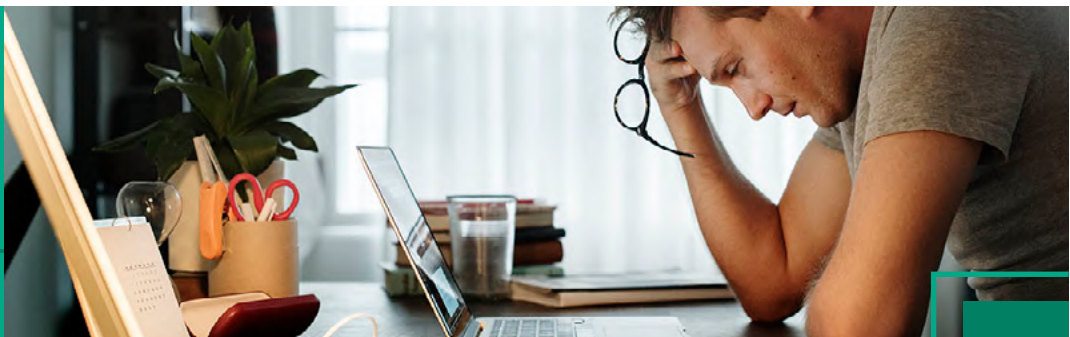
REFERENCIAS



- Dos Santos, B., Scorsolini, F., & De Marchi, R. (2021). "Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental". *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es.
- Gallo, C. (2020, 23 de julio). "Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental". *France 24*. <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
- García, M. & Vélez, H. (2018, 19 de mayo). "Validación de constructo del inventario de estrés ocupacional - OSI para el contexto colombiano" *Revista Katharsis*, 25, 103-121. <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/1978/1/1028-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4838-1-10-20200913.pdf>
- Golden, T. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2006.02.003>
- Gutiérrez, L. (2008). Paradigmas cuantitativo y cualitativo en la investigación socioeducativa. Universidad de Antioquia. https://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/175199/mod_resource/content/0/PARADIGMAS_CUANTITATIVO_Y_CUALITATIVO_EN_LA_INVESTIGACION_SOCIO.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Leibovich, N., & Schmidt, V. (2004). "El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio". 17(1), *Revista Asociación Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*. <https://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R17/R177.pdf>
- Lizarazo, J. (2018, 28 de junio). Riesgos Psicosociales en la población colombiana. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
- Medellín, P. (2020) "Trabajo en casa, lecciones de una pandemia frente a grandes problemas urbanos" Instituto de Estudios Urbanos – IEU. Universidad Nacional. <http://ieu.unal.edu.co/medios/noticias-del-ieu/item/trabajo-en-casa-lecciones-de-una-pandemia-frente-a-grandes-problemas-urbanos>
- Moreno, B. (2011). "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales". *Medicina y seguridad del trabajo*. 57(1), 4-18. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Mousalli, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Ordorika, I. (2020). "Pandemia y educación superior". *Revista de la educación superior*, 49(194), 1-8. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). "Estrés en el Trabajo. Un reto colectivo". Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Ospina, P. (2021, 08 de marzo). Diferencias entre trabajo en casa y Teletrabajo. La sociedad de asesores legales.gold <https://www.legalsas.com/post/diferencias-entre-trabajo-en-casa-y-teletrabajo>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). "Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España". *Artigo*, 36(4), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Paitño, Y., & Alvarán, E. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención [Tesis de Especialización en gerencia del talento humano, Universidad de Manizales]
- Patlán, J. (2019). "¿Qué es el estrés laboral y como medirlo?" *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Portafolio. (2021, 14 de agosto). "Mundo laboral: qué cambió con la pandemia y consejos para equilibrarlo" <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cambios-en-la-forma-de-trabajar-actualmente-generados-por-la-pandemia-del-coronavirus-555134>
- Rodríguez, A., & D'Errico, J. (2017). "Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino". *Revista colombiana de sociología*, 40(2), 47-57. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66384>



REFERENCIAS



- Ruiz (s.f.) “Coeficiente de correlación de Pearson: qué es y cómo se usa” Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/coeficiente-correlacion-pearson>
- Sarsosa, K., Charria, V., & Arenas, F. (2014). “Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)” 13(27), 348-361. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cрпи>
- Sierra, Y. (2020, 23 julio). “Los riesgos psicosociales y el trabajo en casa” Universidad el Bosque. <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). “Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios”. *Propósitos y representaciones*, 17(3), 323-353
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu, T. (2010). Impact of technostress on. *Journal of management Information systems*, 27(3), 303-334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Valencia, J., & López, N. (2020). Factores psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés en los trabajadores de la agencia nacional de seguridad privada anse ltda de la ciudad de Duitama. [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio Institucional UAN. <http://186.28.225.13/bitstream/123456789/2503/2/2020JULYVERONICAVALENCIAGOYENECHE.pdf>
- Velez, E., & Henao, W. (2018). Propuesta de estrategia de intervención del riesgo psicosocial laboral en la empresa Masst. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Gran Colombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1252/TRABAJO%20DE%20GRADO%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>