

Estrategias de intervención para abordar el estrés laboral causado por el teletrabajo

Estefanía Calle Pantoja, Brayan Zambrano Acevedo

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium
Facultad de Salud - Programa de Psicología

Resumen

El estrés laboral es un riesgo psicosocial presente en la mayoría de empresas de la actualidad debido a muchos factores que promueven su aparición en los colaboradores. Por esto, es necesario la implementación o creación de distintas estrategias en aras a la disminución del riesgo como tal, y de los síntomas que este genera, es por ello que la presente investigación pretende repasar los efectos del teletrabajo en la salud de los colaboradores, y recolectar algunas herramientas ya existentes dirigidas a la mitigación del estrés laboral; lo anterior con el sentido de compartir diferentes maneras para el abordaje de esta problemática, ya que afecta directamente a los colaboradores, y de paso, afecta la productividad de la empresa. Como resultado se encontraron diversos proyectos y herramientas como el mindfulness, la psicoeducación y la promoción de hábitos de vida saludables.

Palabras clave: Teletrabajo, estrés laboral, estrategias de intervención, salud organizacional.

Abstract

Work stress is a psychosocial risk present in most companies today due to many factors that promote its appearance in employees. For this reason, it is necessary to implement or create different strategies in order to reduce risk as such, and the symptoms that it generates, which is why this research aims to review the effects of teleworking on the health of collaborators, and collect some existing tools aimed at mitigating work stress; the foregoing with the purpose of sharing different ways to approach this problem, since it directly affects the collaborators, and incidentally, affects the productivity of the company. As a result, various projects and tools were found, such as mindfulness, psychoeducation and the promotion of healthy lifestyles.

Keywords: Telework, work stress, intervention strategies, organizational health.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

Introducción

El estrés laboral es una alteración en la salud del colaborador, y es un factor que debe ser estudiado y prevenido en los distintos lugares de trabajo, ya que es importante velar por el bienestar de la persona, y de esa manera asegurar el buen desarrollo de las actividades en el puesto de trabajo. El estrés laboral se ha convertido en un factor preocupante; en Colombia, según lo reportan las encuestas realizadas por el Ministerio de trabajo entre el año 2007 y 2013, el 20% y 33% de los colaboradores manifiestan tener altos niveles de estrés. Estas cifras han hecho que se tomen medidas para la mitigación de este riesgo psicosocial. El teletrabajo, es una modalidad que ha existido desde hace un tiempo y que ha sido de gran ayuda para el funcionamiento de muchas empresas, pues permite una flexibilidad y comodidad en el trabajo; sin embargo, distintos estudios refieren que esta modalidad, aunque con beneficios, ha representado una fuente de estrés en los colaboradores a causa del mal manejo.

Cuando se habla del teletrabajo, aparecen ciertas definiciones, tales como:

Es un “trabajo realizado con la ayuda de las TIC fuera de las dependencias del empleador” (Eurofound y OIT 2019, pág. 5)

Según la Ley 1221 de 2008, emitida por el congreso de Colombia, el teletrabajo es:

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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Art. 2, ley 1221, 2008).

Según el “Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia”, esta modalidad se define como “un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas” (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones [MINTIC], s.f., p.11).

Para Hoyos y Mesa (2015) el teletrabajo es entendido como “el ejercicio de la función laboral a distancia, regularmente desde el hogar, y utilizando como principal medio las telecomunicaciones. Dicho ejercicio puede darse de manera parcial o total”. (p. 45).

Buira (citado por Cifuentes, 2016), se refiere al teletrabajo como “forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades” (p.57).

Todas las definiciones coinciden en el uso de herramientas tecnológicas para la

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

ejecución de una labor, y con el desarrollo de la misma por fuera de las instalaciones de la institución para la que trabaje.

Derivados del teletrabajo, surgen distintos riesgos psicosociales para los colaboradores; entre estos podemos encontrar los siguientes:

Según Aragüez Valenzuela (mencionado en Bravo, 2021), incluir herramientas tecnológicas en el aspecto laboral, puede generar riesgos psicosociales, ya que el exceso, el desconocimiento de su uso y la resistencia a las nuevas tecnologías pueden ser factores determinantes para experimentar situaciones tecno estresantes.

Payá y Calvo (2020), comentan que, el teletrabajo también puede significar mayores demandas psicológicas, ya que existe una “mayor exposición a trabajar bajo plazos muy estrictos y ajustados, mantener un nivel de atención alto o muy alto, y atender varias tareas a la misma vez” (p.41).

Para Carrión et al (2021) los colaboradores que laboran bajo la modalidad del teletrabajo, pueden experimentar cuadros de ansiedad y depresión; esto reflejado en sentimientos de inseguridad, tristeza, aburrimiento y preocupación.

Como otros factores de riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, se encuentran los periodos intensos de trabajo; que pueden generar sobrecarga mental; la rutina, la monotonía y el aislamiento. (García et al, 2020, p. 16). Sin embargo, el presente artículo de revisión teórica se

enfocará únicamente en el estrés laboral como riesgo psicosocial derivado del teletrabajo.

Cuando se habla de estrés laboral, surgen distintas definiciones, entre las cuales se pueden encontrar las siguientes:

Para la Organización Internacional del trabajo [OIT] (2016) “El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o excedan de las capacidades” (p. 2).

El estrés laboral también es definido como “la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para hacerle frente” (World Health Organization [WHO], 2020, párr. 1).

Parecida a la anterior definición, los autores De la Chen et al, (como se menciona en De la Torre y Jenaro, 2019) refieren que el estrés laboral “está formado por las respuestas psicológicas y fisiológicas emitidos por un individuo en un entorno de trabajo que no se desea, se percibe como incómodo o como una amenaza”. (p.6).

El estrés en el trabajo es también “el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, evaluado por el trabajador como abrumador, de modo que excede sus propios recursos y daña su

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

bienestar y su salud”. (Lazarus y Folkman, 1984, como se citó en Patlán, 2019).

Igualmente, se define como “resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, como se citó en Osorio y Niño, 2017).

El estrés laboral puede experimentarse a través de síntomas físicos que posiblemente ocasionen enfermedades causadas por el trabajo, tal como lo mencionan Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018) en su artículo investigativo, donde encuentran que “diversos malestares del sistema músculo-esquelético del sistema digestivo, agotamiento y tensión normalmente se relacionan con estresores psicosociales del trabajo” (párr. 28).

Así como Herr et al, (2015) mencionan que los factores psicosociales como “la tensión laboral, parece conllevar un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular en trabajadores de cuello azul” (párr. 7). Es decir, entre trabajadores que ejecutan tareas manuales.

Igualmente, pueden generarse otras afectaciones físicas como lo son “erupciones en la piel, infecciones, enfermedades o problemas intestinales” (World Health Organization [WHO], 2020, p. 13).

Este tema se eligió debido a las consecuencias que se han venido presentando derivadas del teletrabajo; una modalidad optada por muchas empresas e instituciones; que toma auge especialmente en los últimos periodos a causa del confinamiento optado como medida de seguridad ante el COVID 19.

Conforme a lo anterior, es preciso empezar a emplear estrategias de intervención frente a este factor de riesgo para disminuir la problemática y así asegurar el bienestar integral en los trabajadores; es por eso que, el objetivo de este trabajo es dar a conocer algunas estrategias de intervención abordadas en el ámbito laboral para la mitigar el estrés causado por el teletrabajo; y así este artículo de investigación científica pueda ser un referente para demás empresas o personas que quieran conocer diversas modalidades de intervención que direccionen a un efectivo control y prevención del riesgo.

Este artículo investigativo se realiza en aras a contribuir a la línea de investigación de bienestar ocupacional y equidad en el trabajo. Al ser este trabajo perteneciente al campo de la psicología organizacional, es preciso citar el decreto 1072 del 2015. Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, en donde:

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

Se compila la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al presidente de la República para la cumplida ejecución de las leyes. (Ministerio de Trabajo, 2015, Art. 2.1.1.1)

Así como también es necesaria la mención de la resolución 0312 del 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. Se compone de normas y requisitos obligatorios para los empleadores y contratantes. (Ministerio de Trabajo, 2019, Art. 1)

El tema de revisión toca uno de los factores psicosociales más comunes del sector laboral debido a las cargas físicas y mentales; sin embargo, este artículo se focaliza en la presencia del estrés laboral por causa del teletrabajo; una metodología que debido a su naturaleza significa un cambio en el estilo de vida de las personas, lo que trae afectaciones en distintas áreas; como la social y personal; y por lo tanto también permea en gran medida la productividad en el trabajo.

El disminuir estas alteraciones, además de ser un tema de importancia para las empresas e instituciones, lo es mucho más para los profesionales de psicología; ya que es de vital interés brindarles a los colaboradores un bienestar integral, donde

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

se vele por la seguridad y por la salud de todos y cada uno de las personas pertenecientes a la entidad.

De lo anterior se deriva la necesidad de compartir las maneras más efectivas para hacerle frente a esta problemática; y de esta forma se puedan replicar las estrategias de intervención para ser utilizadas por quien las crea necesarias. Debido a lo mencionado, se plantea la siguiente pregunta para el desarrollo de este proyecto de revisión bibliográfica: ¿Cuáles son algunas estrategias de intervención en el ámbito laboral para mitigar el estrés causado por el teletrabajo?

Para responder a la anterior pregunta, se recolectó a través de las bases de datos la siguiente bibliografía:

El artículo “Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional” realizado por Murillo et al., (2020), tiene como objetivo “identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional” (Murillo, et al, 2020, p. 1).

En cuanto a la metodología utilizada para la investigación; se recurrió a la revisión teórica de aspectos relacionados con el tema a tratar, los cuales son: los factores de riesgo psicosociales y terapia ocupacional. Además de lo anterior, se creó un cuestionario semiestructurado en línea, que fue respondido por 18 terapeutas ocupacionales que residen y trabajan en

Colombia. Como resultado principal, el artículo pudo demostrar que; según la encuesta realizada, desde la disciplina se han ejercido diversas actividades que favorecen la mitigación de los riesgos psicosociales que pueden presentarse en el trabajo, algunas como: Actividades de relajación, organización de rutinas y actividades de autocuidado.

El siguiente artículo titulado “El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores” fue realizado por Chuco Aguilar, V. J., en el año (2021). Como objetivo de esta investigación se planteó determinar si el teletrabajo es una causa de estrés y si el efecto es visto de manera diferente debido al género. Para la realización de este trabajo se llevó a cabo una revisión exhaustiva de información que estuviese relacionada con el teletrabajo, su origen, las ventajas y desventajas, y las implicaciones que tienen en el género femenino.

Como resultado principal se identifica que esta modalidad de trabajo afecta a muchos laburantes; si bien es cierto que se pueden reconocer ventajas como la conciliación entre el trabajo y la familia, también existen desventajas bastante preocupantes como la sobrecarga laboral y el estrés; este último siendo el más común en mujeres, ya que además de atender a sus responsabilidades laborales, deben responder al trabajo no remunerado; es decir, a las labores del hogar y a su familia.

El artículo “Teletrabajo en Colombia, el Papel de las áreas de Talento Humano en la implementación del esquema y su impacto en los teletrabajadores” (Galeano y Mendez, 2018), tiene como objetivo determinar el impacto generado por la implementación del teletrabajo en los teletrabajadores y el papel del talento humano en los resultados de esta gestión de implementación.

Galeano y Méndez (2018) comentan que esta investigación arroja resultados positivos, como que el teletrabajo es beneficioso para los colaboradores de la empresa por cuestión de tiempo, y para la empresa por cuestiones de dinero. Además de esto, se evita en muchas ocasiones el estrés laboral.

Los autores Aviles y Moreno (2021), en su artículo “Incidencia del estrés laboral durante el teletrabajo de los docentes de la unidad educativa Olmedo Del Cantón Daule”, buscan identificar la relación existente entre el estrés laboral y el teletrabajo, para esto, deciden hacer uso de 2 instrumentos: el Cuestionario de evaluación psicosocial, el test de estrés laboral y la encuesta de acoplamiento al teletrabajo. Los anteriores instrumentos fueron aplicados a una muestra de 20 docentes activos.

Como resultado principal, en la investigación se encontró que los niveles de estrés más alto están relacionados a las cargas laborales y al ritmo de trabajo, ya que, en la modalidad de teletrabajo, el horario tiende a extenderse más que en la modalidad presencial.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

“Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R” es un artículo realizado por Hernández Tenorio, B., en el año 2021, tiene como objetivo “analizar la relación entre el estrés laboral y los trastornos adictivos” (Hernández, 2021, p. 1).

En cuanto a la metodología, se empleó un cuestionario en línea sobre las características del teletrabajo, el cual fue respondido por 45 teletrabajadores (hombres y mujeres) entre 30 y 39 años. Este artículo analiza desde el método JD-R la presencia del estrés debido a los “pocos recursos disponibles para afrontar las demandas laborales, por lo tanto, se genera la necesidad de compensaciones psicológicas que, a su vez, pueden derivar en trastornos adictivos” (Hernández, 2021, p. 5-6).

Todo lo anterior toma lugar debido a la modalidad de teletrabajo. Como resultado principal se obtuvo que los dos tipos de estrés donde se pueden generar mayores riesgos de adicciones son: el producido por falta de seguridad laboral y el estrés producido por falta de oportunidades de avance.

“Balance vida familiar y laboral: experiencias de padres en el teletrabajo” García (2021), es un artículo que contempla el área familiar como foco de afectación por parte del teletrabajo. Para llevar a cabo este trabajo, se utilizó “la metodología del enfoque cualitativo, aplicando la técnica de Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

entrevista, para recabar información de cómo manejan el balance vida laboral y familiar los padres de familia teletrabajadores de la empresa BlackBox” (García 2021, p. 3)

El artículo contempla que esta modalidad de trabajo, supone una conciliación entre lo familiar y lo laboral, sin embargo, se ha visto que no es tan cierto. Se debe tener en cuenta que, al hablar de teletrabajo, es necesario pensar en las cuestiones que lo rodean, el ambiente de trabajo cambia, y con ello sus exigencias; el tener que atender las labores del hogar, más cumplir con horarios y responsabilidades del puesto de trabajo, significa una carga inmensa para el colaborador, que si no se maneja de manera correcta termina ocasionando afectaciones en su salud.

Como resultados principales se pueden mencionar que gracias a las entrevistas “se encuentra una clara correlación entre el balance vida familiar vida laboral con la existencia de una rutina de teletrabajo y de actividades familiares o del hogar” (García, 2021, p. 49). Los participantes de la encuesta refirieron preferir el ambiente en casa, pues se logra compartir más con la familia, sin embargo, para poder disfrutar en casa, son necesarias diversas técnicas que faciliten el trabajo, como la organización, la evitación de elementos distractores y no descuidar los hábitos de salud.

El siguiente artículo encontrado se titula “Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes

universitarios” Elorreaga y Villalobos (2020). Es una investigación cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental. La población a la cual fue aplicada es a docentes universitarios que estén laborando bajo la modalidad del teletrabajo. El objetivo de este artículo es revisar antecedentes relacionados con la incidencia del teletrabajo en las personas, para la creación de un programa para el manejo del estrés.

A partir de la revisión exhaustiva, se logró identificar la relación entre estrés laboral y teletrabajo, ya que diversos estudios afirman que las condiciones psicosociales y el ambiente pueden repercutir tanto a nivel físico como psicológico en el individuo. Lyle, Miller y Alma (2004) señalan que existen 3 tipos de estrés: agudo, episódico y crónico.

El diseño comprende las variables del manejo del tiempo, técnicas para la respiración y relajación, explicación del estrés laboral, incentivo de hábitos saludables, etc. Este programa fue validado por 4 expertos en el tema clínico y organizacional; no se aplicó, pero al estar revisado y aceptado, se espera poder llevarlo a cabo.

“El teletrabajo y su relación con el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad” realizado por Garay y Ríos (2021) es el siguiente artículo a revisar. Su objetivo es determinar la relación existente entre el estrés laboral y el teletrabajo en colaboradores de la Municipalidad de Parcoy; es un estudio con diseño experimental, correlacional y con corte

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

transversal. Se realizó una encuesta que fue aplicada a 50 colaboradores. La investigación repasa desde la teoría, distintos aspectos que pueden ocasionar el estrés en el teletrabajo, uno de ellos siendo el poco conocimiento ante las nuevas tecnologías por parte de los colaboradores. Debido a la selección de la modalidad de trabajo de manera sorpresiva, muchos trabajadores presentan problemas con el manejo de las herramientas tecnológicas; lo que en ocasiones afecta la productividad y, por ende, genera estrés. Como resultado, las encuestas arrojaron que el 46% de los colaboradores presenta estrés moderado, debido a la falta de organización y a las exigencias de su trabajo, lo que les ha generado malestares físicos y emocionales.

El 48% de los colaboradores que realizaron la encuesta indican que les ha costado adaptarse a la modalidad del teletrabajo, ya que las conexiones a internet son deficientes y por la falta de capacitación de la institución. Como medida de mejoramiento, se propone realizar testeos continuos con el fin de mantener la salud de los colaboradores, también sugieren “mejorar la motivación a través de incentivos; y brindar capacitaciones para afianzar los conocimientos frente a esta nueva modalidad también resulta importante” (Garay y Ríos, 2021, p. 32).

El artículo “Programa de intervención basado en mindfulness para los teletrabajadores” escrito por Arias (2021), tiene como objetivo implementar una intervención basada en el mindfulness para la empresa Everis ingenieros, con el fin de mitigar el estrés laboral como consecuencia

del teletrabajo. Este programa fue dirigido a los colaboradores que estuvieran trabajando desde sus casas, aproximadamente 150 trabajadores; el rango de edad varía desde los 20 a los 50 años. La estrategia se llevó a cabo durante 11 semanas; teniendo como referencia el programa MBSR de Jon Kabat Zinn de 1979. Algunas actividades que componen el programa son: “la atención plena, la respiración, el escaneo corporal o body scan, la meditación sentada, etcétera” (Kabat Zinn, 2004, citado en Arias, 2021). El autor concluye mencionando los beneficios del mindfulness, ya que les aporta herramientas a los teletrabajadores para lidiar de mejor manera con el estrés laboral.

El siguiente artículo titulado “Propuesta de intervención para reducir el estrés laboral en una empresa de producción de Tungurahua” es realizado por Robalino (2021). La investigación propone la implementación de un programa basado en el modelo HCMBOK para combatir el estrés laboral causado por el teletrabajo en las distintas áreas de la empresa Jean Up, ubicada en Tungurahua. Primero se aplicaron los cuestionarios del estrés laboral de la OIT y la OMS, para identificar qué tipo de estrés estaba presente en cada área. Como segundo paso, después de aplicar el cuestionario, se elaboró una propuesta de intervención para reducir los niveles de estrés y para mejorar la relación de los colaboradores.

“Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial asociado al estrés laboral en la modalidad de teletrabajo”, realizado por González et al, (2020), es una investigación

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

que tuvo como objetivo identificar la presencia de estrés laboral en los colaboradores de un contact center en la ciudad de Manizales. Se aplicaron dos encuestas a 37 colaboradores; la primera relacionada al teletrabajo y perfil demográfico, y la segunda relacionada al estrés laboral. Se logró identificar que el 75% de los encuestados presentan algún nivel de estrés laboral.

De acuerdo a lo anterior, las autoras plantean una estrategia de intervención enfocada en la población identificada con estrés; esta estrategia se compone de cinco sesiones enfocadas a la realización de, charlas para dar a conocer la problemática, la identificación de emociones, la promoción de estilos de vida saludable, el reconocimiento de la situación y brindar algunas recomendaciones.

“Implementación de Herramientas Psicológicas de Tercera Generación Cognitivo – Conductuales para el manejo del estrés en el Teletrabajo” (Mendoza et al, 2021) es un artículo de investigación que describe las principales herramientas psicológicas de tercera generación cognitivo-conductuales que pueden ser útiles en las organizaciones, sin embargo, las autoras se centran en la implementación del mindfulness como estrategia de intervención, debido a los diversos estudios que han evidenciado su eficacia en la reducción del estrés.

La propuesta de las autoras va dirigida a la implementación de esta herramienta, planteando un protocolo de intervención en el cual se tienen en cuenta aspectos como:

“La capacitación en meditación, eliminación de juicios de valor y habituación de la disminución del estrés basada en mindfulness”. (Mendoza et al., 2021, p.34).

Celis et al. (2020) en su artículo “Riesgos psicosociales por teletrabajo”, realizan una identificación de los factores de riesgo que pueden estar afectando al área administrativa de la fuerza aérea colombiana y que son producto del teletrabajo. Se realizó una encuesta virtual a 28 colaboradores entre 31 y 55 años. Como resultados relacionados con el estrés, se encontró que el 39.28% de los encuestados se han sentido desesperados al no lograr lo que se proponen y el 39.28% afirman sentir irritación con facilidad y miedo a perder el trabajo. Debido a esto, los autores proponen un plan de mejora para que la empresa lo lleve a cabo, el cual repasa la implementación de actividades de mejora ante los aspectos físicos, emocionales y de salud.

“Propuesta de intervención para mitigar el riesgo psicosocial asociado a estrés y síndrome de burnout en los trabajadores del área administrativa de la empresa City Parking S.A.S”, es un artículo realizado por Cuellar y Panqueba (2021), en donde se analizan los resultados de la batería de riesgos psicosociales aplicada en el área administrativa de la empresa City Parking S.A.S; para así poder aportar al plan de intervención de la empresa ya establecido, y además de esto, brindar una propuesta para la prevención e intervención del estrés y el síndrome de burnout.

Como resultado principal se evidenció que “el 25,6% de la población tuvieron síntomas asociados al estrés durante los últimos 3 meses, además que el 33% de esta misma población comprenden que este estrés viene de riesgos inherentes a la tarea y a la organización en general” (Cuellar y Panqueba, 2021, p. 65). Como propuesta para la intervención de estas problemáticas, las autoras realizan la entrega de una cartilla donde se da un breve vistazo del significado del estrés y síndrome de burnout, así como de la mención de algunos factores de riesgo que los potencian.

“Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero”, realizado por Díaz-Macías y Roldán-Bazurto (2021), es una investigación que tiene como objetivo determinar las estrategias de afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. Los resultados que arrojó la investigación fueron que el 58% de los colaboradores son mujeres que deben estar pendiente de sus obligaciones en la casa.

Haciendo referencia al grado de estrés; hay un porcentaje alto de docentes que lo están experimentando debido al teletrabajo. Algunas de las estrategias utilizadas para evitar el estrés fueron: la técnica que se focaliza en la solución del problema y la expresión emocional.

Los autores Fiesco y Moyano (2018), en su artículo “Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario”, pretenden mostrar cuáles han sido los avances investigativos del

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la salud en personal que trabaja en la modalidad de teletrabajo suplementario.

Con el propósito de recolectar información para iniciar con el análisis, se realizan estudios en diferentes bases de datos, revistas científicas indexadas, entrevistas de campo, que permiten identificar una problemática en los teletrabajadores que llevan desarrollando sus actividades por más de dos años bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, lo cual implica que se desplacen a las instalaciones laborales dos veces por semana, generando un cambio de hábitos alimenticios y vida sedentaria, dada a la poca actividad física para el desarrollo de sus funciones en el trabajo.

Gómez et al (2019), desde su artículo “Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública” destacan la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo y el papel que ellas puedan tener a través del ámbito de salud laboral en el contexto de la salud pública.

A partir de la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo, como el estrés laboral, que estaba presente en gran medida, y fue evidente la necesidad de desarrollar programas de estilos de vida y trabajo

saludables en esta población como estrategia de intervención. Para lograrlo, se revisó la normatividad vigente tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Salud a fin de contar con un marco de referencia en acciones de promoción y prevención.

“Diagnóstico y propuestas de intervención de clima organizacional en modalidad de teletrabajo para empresas de servicios y contenidos educativos” (Casas, 2020) tiene como objetivo la medición de clima organizacional, y la identificación de aspectos formales e informales que caracterizan a la empresa e influyen en el comportamiento, motivación, eficiencia de los colaboradores, incidencia del estrés laboral a causa de factores de la empresa, y con ello, hacer ajustes que permitan modificar conductas para lograr mayores niveles de satisfacción, eficiencia y cumplimiento de metas.

La presente investigación pretende formular una propuesta de intervención en una multinacional de servicios educativos que ha implementado la modalidad de teletrabajo.

“El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas” (Castellano et al, 2017) Indica que El mercado global se soporta en tecnologías presentando oportunidades a las pequeñas y medianas empresas (PYME) donde el teletrabajo ha venido insertándose. Se desarrolló un estudio descriptivo, no experimental, transversal de campo, en la ciudad de Barranquilla Colombia.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

Se obtuvo una percepción positiva de la implementación del teletrabajo ante sus costos y operacionalización, refiriéndose a generar mayor posicionamiento como herramienta efectiva para la competitividad.

El artículo “El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo” (López y Neira, 2019) tiene como propósito describir la manera en que el trabajo remoto genera estrés laboral entre los empleados del Banco de Crédito de Trujillo en el año 2019. Se utilizó un diseño descriptivo explicativo, para lo cual se utilizó una muestra de 42 empleados del banco Crédito para la ciudad de Trujillo.

Los resultados mostraron que los aspectos positivos del trabajo remoto fueron: facilidad de acceso al trabajo, innovación, habilidades informáticas requeridas y trabajo basado en el logro de objetivos.

La situación más estresante entre los colaboradores fue no tener acceso a espacios privados de trabajo. Se concluye mencionando que el teletrabajo sí genera estrés laboral.

“Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia”, es una investigación realizada por Valero-Pacheco y Riaño-Casallas (2019), que menciona la obligación y el deber en Colombia, sobre controlar los riesgos existentes en el trabajo; el empleador tiene la obligación de aplicar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuya estructura está soportada en la planeación estratégica que, a su vez se articula con los objetivos estratégicos de la organización, de tal forma

que sea parte de la cultura organizacional. Han sido muchas las ventajas existentes y diversos estudios demuestran mejoras en dos sentidos: para la organización y para el trabajador.

Pinto y Muñoz (2020), en su artículo “Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis” mencionan que el teletrabajo es un acuerdo de trabajo en el que los empleados realizan sus funciones a tiempo completo o parcial, a menudo de forma electrónica, fuera del lugar de trabajo. En condiciones óptimas, el teletrabajo tiene un efecto positivo en la productividad de una empresa, pero también existen riesgos para el bienestar de las personas que deben tenerse en cuenta, como un exceso de atención a las demandas que surgen constantemente por vía electrónica, y demás situaciones que pueden influir en la aparición del estrés laboral.

Metodología

Se trata de un artículo de revisión teórica de orientación cualitativa y de tipo descriptivo, tiene como finalidad recopilar, resumir y dar a conocer información relacionada con el estrés laboral causado por el teletrabajo, así como también las estrategias que se han utilizado para mitigar la problemática. Las estrategias de búsqueda bibliográfica serán, la investigación de antecedentes en bases de datos como Scielo, Redalyc y Google académico.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para la realización de la investigación fueron los siguientes:

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

- Artículos pertenecientes al área organizacional
- Artículos publicados desde el año 2015 hasta la actualidad.

Los criterios de exclusión que se tuvieron en cuenta para la realización de la investigación fueron los siguientes:

- Artículos que incluyeran al Covid-19 como eje temático.
- Artículos que hablen del estrés y teletrabajo desde el campo de la salud.

Las palabras clave que se utilizaron para la búsqueda bibliográfica fueron: Teletrabajo, Estrés laboral, Estrategias de intervención.

El método por el cual se llevará a cabo el análisis del material, será, principalmente realizar el arqueo de fuentes, donde se recolectarán todos los artículos encontrados en las bases de datos, seguidamente se hará una revisión exhaustiva de la bibliografía para descartar los antecedentes poco útiles y así limitar el material a información que se asocie mejor al objetivo de investigación planteado. Como último paso, se hará el cotejo de fuentes para organizar los antecedentes y así obtener los datos pertinentes.

Resultados

Como resultados principales del artículo investigativo, se pueden mencionar los siguientes:

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

Mendoza et al (2021) y Colmenero (2021), proponen que las técnicas cognitivo conductuales para la mitigación de síntomas del estrés laboral son muy beneficioso, y entre la variedad de herramientas existentes de tercera generación, se deciden por el mindfulness, ya que muchos estudios demuestran que generan cambios fisiológicos causados por estrés. Sin embargo, los primeros autores realizan un protocolo interventivo auto guiado por medio de la meditación, eliminación de juicios de valor, regulación de las emociones y expresión emocional positiva; Colmenero se enfoca únicamente en explicar la técnica del mindfulness para su correcta ejecución.

Elorreaga y Villalobos (2020) y Uribe et al, (2020), coinciden en la importancia de la psicoeducación como intervención; es por eso que en la creación de sus programas se incluyen tópicos como el reconocimiento de la problemática, pautas para la organización del tiempo, del manejo de las emociones y del trabajo en equipo. Elorreaga y Villalobos, concuerdan con Mendoza et al (2021), al recomendar la relajación y respiración como método esencial en la mitigación del estrés. Sin embargo, creen necesario acompañarlo con componentes psicoeducativos.

Cuellar y Panqueba (2021) en su propuesta de intervención, se deciden por un método informativo, es decir, una cartilla donde igualmente se expliquen los riesgos psicosociales; estrés laboral y burnout; para después recomendar estrategias sencillas para los colaboradores; en este último punto, se enfocan en impartir consejos

como la organización del tiempo; aspecto en el cual coinciden con los anteriores autores Elorreaga y Villalobos (2020).

Por otra parte, Robalino (2021) se decide por incluir a los altos mandos de las empresas en su programa de intervención, a los cuales él denomina, stakeholders; y lo que propone es capacitarlos, para que ellos mismos se comprometan con la estrategia para que sea efectiva, y desde ellos se pueda analizar el estado de la comunicación interna, las condiciones de los puestos de trabajo, implementación de un plan de alfabetización digital, etc.

Celis et al (2020), hacen alusión a la importancia que tienen las condiciones físicas, emocionales y de salud en la aparición del estrés laboral, es por eso que plantean una serie de acciones de mejora para cada aspecto, siendo esencial la vigilancia de los líderes hacia sus colaboradores. Dentro del aspecto emocional, estos autores concuerdan con la aplicación de técnicas de tercera generación que mencionan Mendoza et al (2021) y Colmenero (2021).

Roldán-Bazurto y Díaz-Macías (2021) hacen uso de los tipos de estrategias para el afrontamiento del estrés, como la focalización en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión. Roldán-Bazurto y Díaz-Macías les dan mucha importancia a las acciones a tomar por parte de los mismos colaboradores, y desde ahí, fortalecer las

estrategias y recomendar otras, para la mitigación efectiva del estrés laboral.

Murillo et al (2020), proponen estrategias de intervención basadas en la recomendación de actividades lúdicas; como el deporte; además de impartir charlas para la adaptación al cambio de modalidad de trabajo. Igualmente, tienen en cuenta la continua capacitación al personal según su rol y actividades de la empresa. Todo se plantea en aras a la promoción de la salud mental y física de los colaboradores, para que, de esta manera, se disminuyan los niveles de estrés laboral que puedan generarse debido al teletrabajo y sus implicaciones.

Gómez et al (2019) propone una serie de mejoras y soluciones que van dirigidas a la promoción de estilos de vida y trabajo saludable involucrando las condiciones reales de los teletrabajadores, es decir, a partir de la identificación generar herramientas o métodos para intervenir, creando de esta manera actividades y ejercicios para disminuir riesgos psicosociales como el estrés laboral que pueden aparecer debido al mal sueño, a sensaciones ansiosas, etc. Los autores como ejemplo, dan algunos consejos para implementar, como los periodos de descanso, realizar cambios en su rutina y el fortalecimiento de las relaciones con el grupo de trabajo.

Discusión

Los antecedentes recolectados cuentan con diversas similitudes, todas muy importantes

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

a la hora de realizar intervenciones al personal de la empresa, ya que abarcan aspectos necesarios para la mitigación del estrés laboral generado por el teletrabajo; desde la psicoeducación y distintas estrategias de adaptación al cambio, hasta técnicas de tercera generación dirigidas a los colaboradores para que las realicen de manera efectiva. Sin embargo, se piensa que algunas estrategias que han sido recolectadas, si bien cumplen con su función de promover la salud psicológica y física de los trabajadores, se quedan un poco cortas.

Algunas propuestas abarcan tópicos meramente teóricos y muy poco prácticos; otras sólo toman en cuenta los procesos de la empresa, sin tener en cuenta actividades externas que de manera directa influyen en la aparición del riesgo psicosocial, como lo son el correcto manejo de las Tic, las cargas laborales, el tiempo de trabajo, etc.

El reconocimiento del riesgo psicosocial es el primer paso para la implementación de un proyecto de intervención, pues es necesario que los teletrabajadores puedan identificar los síntomas, y lograr clasificarlos para poder informar a la empresa y tomar acción. No obstante, además de eso, las empresas deben realizar continuas observaciones a los colaboradores y sus labores, además de realizar una correcta vigilancia epidemiológica para que desde la identificación de ciertos factores se puedan generar unas propuestas que ayuden a disminuirlos.

Las charlas sobre la organización del tiempo, los consejos para adaptarse a las jornadas laborales, y la promoción de estilos de vida saludable son de suprema importancia y muy necesarios para la correcta ejecución de un amplio programa de intervención, sin embargo, su efectividad aumentaría de manera abismal, si estuviesen conjuntas con procesos internos de la empresa, donde se analicen las cargas laborales y la descripción de los puestos de trabajo; para que de esta manera, se generen cambios positivos y beneficiosos para los colaboradores.

En caso de ser necesario el análisis de cargo para una reestructuración del mismo, debe ser llevado a cabo por los encargados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, ya que es posible que una de las causas del estrés laboral sean las sobre exigencias del cargo.

Claramente lo mencionado en el anterior párrafo es solo un pequeño acercamiento de los muchos factores que pueden influir en la aparición del estrés laboral, sin embargo, con esto se busca dar a entender que las estrategias de intervención deben ser un trabajo mancomunado, donde se involucren los altos mandos en aras al mejoramiento de la salud y el bienestar de los colaboradores.

Muchas veces, las empresas suelen pasar por alto señales que indican la necesidad de intervención debido a los costos que estas pueden generar, no obstante, es necesario que las grandes, medianas y pequeñas empresas sean conscientes de lo imprescindible que es garantizar la salud mental y física de los colaboradores.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

Las estrategias encontradas y presentadas en el actual trabajo, son pertinentes y no se pone en duda su ayuda a las empresas, sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, serían aún más efectivas si se incluye un diagnóstico de las condiciones reales de la población y se adecúan las estrategias de acuerdo a estas, así como también involucrar a los colaboradores, empleadores y profesionales de la seguridad y salud en el trabajo es bastante acertado.

Conclusiones

Este artículo investigativo permitió la búsqueda y el reconocimiento de diversas situaciones laborales en donde se da la presencia del estrés laboral. A través de la lectura y la comprensión, se logró la ampliación del conocimiento referente al tema tratado, y la identificación de factores de riesgo psicosociales, así como las implicaciones que tiene el estrés laboral en la salud de los colaboradores.

Además de esto, la bibliografía referenciada en este trabajo fue una herramienta útil para el reconocimiento de diferentes técnicas y propuestas que se han llevado a cabo durante los últimos años; muchas han sido implementadas, otras están esperando a ser aceptadas y comprobadas, sin embargo, todas están dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, buscando mitigar los factores que generen este riesgo, así como también buscan disminuir los síntomas ya existentes como una manera de intervenir una situación que necesita ser atendida.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

La cantidad de técnicas ya creadas para este fin, coinciden en algunos aspectos, como lo es el impartir conocimiento, es decir, permite que el colaborador sea consciente de la definición de estrés laboral, las causas, los factores que favorecen su aparición, la manera para disminuir síntomas en caso de que ya esté presente, o la manera para prevenirlo.

Este artículo fue beneficioso en cuanto al aprendizaje significativo, pues dejó muchas enseñanzas, así como también se cumplió con el objetivo planteado, pues dentro de la extensión del presente trabajo se incluyen distintas herramientas que han sido utilizadas por empresas para tratar esta situación tan común en el ámbito laboral.

Lo anterior sirve como una guía para empresas que quieran instruirse acerca de la prevención e intervención del estrés laboral para aplicar las estrategias a sus contextos. Un aporte adicional que puede dejar este trabajo, es la identificación de factores que puedan ocasionar estrés laboral en sus colaboradores, para intervenir de manera temprana y evitar la presencia de este riesgo psicosocial.

Como limitante de la investigación, se menciona la exclusión de antecedentes relacionados con la pandemia, ya que a partir de esta situación la mayoría de empresas optaron por la implementación del teletrabajo como modalidad alternativa, debido a las dificultades que trajo el Covid-19.

El confinamiento y el teletrabajo juntos, trajeron consigo variedad de factores de riesgo que ocasionan estrés laboral -además de muchos otros riesgos psicosociales- en los colaboradores, ya que las implicaciones del teletrabajo combinadas con el aislamiento, el temor, información alarmante y amarillista difundida por redes y medios televisivos, y demás aspectos que trajo el confinamiento; fueron factores determinantes para generar en todos los teletrabajadores alarmantes niveles de estrés que permearon diferentes áreas de su vida, influyendo de manera negativa en su salud y bienestar; afectado directamente a la productividad.

El tema previamente dicho, es un camino interesante e importante para abordar, ya que de esa situación emergen muchas otras afectaciones en los colaboradores que son pertinentes investigar para la psicología organizacional; el estar atentos y a la vanguardia, debe ser primordial para la psicología, y de acuerdo a la línea que sigue este trabajo, lo es de igual manera para el campo organizacional.

Debe interesar velar por el bienestar y la salud de los colaboradores, brindar condiciones óptimas para el desempeño de sus actividades, y garantizar protección laboral al colaborador; para de esta manera; beneficiar a la empresa, ya que como psicólogos debemos darles importancia a las dos partes, tanto a la institución-empresa, como al empleado. Para próximas investigaciones, se recomienda seguir con lo mencionado anteriormente.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

Referencias

- Alejandra, M. R. M., Nathalia, P. R., y Paola, S. B. J. (2021). Implementación de Herramientas Psicológicas de Tercera Generación Cognitivo-Conductuales para el manejo del estrés en el Teletrabajo. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34683/2/2021_herramientas_psicologicas_estres_teletrabajo.pdf
- Aviles Criollo, L. B., y Paris Moreno Aviles, A. B. (2021). Incidencia del estrés laboral durante el teletrabajo de los docentes en la unidad educativa olmedo del cantón daule (Bachelor 's thesis, Universidad de Guayaquil-Facultad de Ciencias Psicológicas). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55556/1/PDF-PROYECTO%20INVESTIGACION%20AVILES%20-PARIS-MORENO%20-ROMMO%20%281%29%20%281%29.pdf>
- Bazurto, M. A. R., & Macías, T. M. D. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 133-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385884>

- Carrión, K. V. V., Mesa-Cano, I. C., y Ramírez-Coronel, A. A. (2021). Anxiety and Depression in Health Professionals Dedicated to Teleworking at the General Hospital of the IESS of the City of Machala. *Int. J. Innov. Sci. Res. Technol*, 6, 12.
<https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21MAR282.pdf>
- Casas Piñeros, L. J. (2020). Diagnóstico y propuesta de intervención de clima organizacional en modalidad de teletrabajo para empresa de servicios y contenidos educativos (Master's thesis, Universidad EAN).
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10017/CasasLenny2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellano, M. I., Caridad Faria, M. J., Virviescas Peña, J. A., y Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2012/El%20teletrabajo%20como%20estrategia%20laboral%20competitiva%20en%20las%20PYME%20Colombianas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Celis Celis, J. J., García Fernández, D. H., Gómez Merchán, L. F., y Ramirez Maldonado, A. L. (2020). Riesgos psicosociales por teletrabajo.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2264/Proyecto%20de%20Investigacion%20b3n>
- Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)
- [%20Corregido.pdf?sequence=2&isAllowed=y](#)
- Chuco V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Newman Business Review*, 7(1), 81-98.
<https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059>
- Cifuentes Leiton, D. (2016.). Caracterización del teletrabajo desde versiones de integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores. Una aproximación psicosocial. Universidad del Valle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14986/CB-0557878.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de Colombia (2008). Ley 1221 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>
- Cuellar Navarrete, P. S., y Panqueba Suárez, Y. A. (2021). Propuesta de intervención para mitigar el riesgo psicosocial asociado a estrés y síndrome de burnout en los trabajadores del área administrativa de la empresa City Parking SAS.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2629/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- De la Torre, J., y Jenaro, C. (2019). El impacto del estrés laboral en los trabajadores de los puntos de encuentro familiar en España. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 28(4), 452–460. https://www.researchgate.net/publication/330570790_El_impacto_del_estres_laboral_en_los_trabajadores_de_los_puntos_de_encuentro_familiar_en_Espana
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Elorreaga Aldaz, J. C., y Villalobos Samillán, D. E. (2021). Diseño de un programa para el manejo del estrés producto del teletrabajo en docentes universitarios, Chiclayo 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62853>
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) y OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, y Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro->
- Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)
- santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf
- Fiesco Jaimes, C. A., & Moyano Mesa, G. P. (2018). Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://repositorio.uniminuto.edu/handle/10656/8067>
- Galeano, M. C. M., & Méndez, Y. I. M. (2018). Teletrabajo en Colombia, el papel de las áreas de talento humano en la implementación del esquema y su impacto en los teletrabajadores. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/447/Teletabajo%20y%20Teletrabajador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garay Condemarín, G. N., y Ríos Cruz, R. J. (2021). El teletrabajo y su relación con el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy-La Libertad 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78790/Garay_CGN-Rios_CRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García-González, M., Torrano, F., y García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias*, 37(1), 293 - 312. <http://www.ciipmeconicet.gov.ar/ojs/index.php?journal>

- [l=interdisciplinaria&page=article&op=view&path%5B%5D=411&path%5B%5D=pdf](#)
- Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S. L., y Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 44-52.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1642/1835>
- Hernández Tenorio, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática*, 1 - 22.
<https://recai.uaemex.mx/article/view/16664>
- Herr, R. M., Bosch, J. A., Loerbroks, A., van Vianen, A. E., Jarczok, M. N., Fischer, J. E., y Schmidt, B. (2015). Three job stress models and their relationship with musculoskeletal pain in blue-and white-collar workers. *Journal of psychosomatic research*, 79(5), 340-347.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022399915005140>
- Hoyos Sepúlveda, S. P. y Mesa Agudelo, N.C. (2015). Teletrabajo: reflexiones y panorama. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 39-47.
- Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)
- <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/1257>
- López Bacilio, E. A., y Neira D'Angelo, L. A. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo-Perú, 2019.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5830>
- Ministerio de las Tecnologías de la información y las comunicaciones (s.f). El libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia.
http://teletrabajo.gov.co/622/article-s-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Molina Bravo, M. E. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/bitstream/123456789/2058/1/TELETRABAJO%20Y%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20LA%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf>
- Murillo, K. D. M., Guzmán Suárez, O. B., y Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451.
<https://www.scielo.br/j/cadbto/a/Ff>

- dGMgJ4QptZQkMbFzjzLDt/?format=html&lang=es
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- Osorio, J. E., y Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas perspectivas en psicología, 13(1), 81-90. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
- Patlán Pérez, Juana. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, 35(1), 156-184. Retrieved April 17, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
- Payá Castiblanque, R., y Calvo Palomares, R. (2020). Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral. Revista Prisma Social (29), 25-57 <https://revistaprismasocial.es/article/view/3574/4184>
- Pinto, A., Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. Escuela de Psicología, 2, 1-10.
- https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- Resolución 0312 de 2019. (2019, 13 de febrero). Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Romero Arias, S. (2022). Programa de intervención basado en mindfulness para teletrabajadores. <https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/16190/1/TFM%20Sergio%20Romero%20Arias.pdf>
- Sarsosa-Prowesk, Kewy, y Charria-Ortiz, Víctor Hugo. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud, 20(1), 44-52. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Uribe González, L. C., Aguirre Osorio, N. F., y Beltrán Arbeláez, C. M. (2020). Estrategia para la prevención del riesgo psicosocial asociado al estrés laboral en la modalidad de teletrabajo. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3095>
- Valero-Pacheco, I. C., y Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33.

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492020000100003&script=sci_abstract&tlng=en

World Health Organization [WHO]. (2020, April 29). Doing What Matters in Times of Stress. https://www.who.int/publications/item/9789240003927?gclid=Cj0KCQjwnNyUBhCZARIsAI9AYIG7RFqPWL-ZCltwuOdyWdKQPjfJMlhF3smS-sdIp0EvgUQKdh9ZjIwaAjZUEALw_wcB

World Health Organization [WHO]. (2020, october 19). Occupational Health. Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Zurita García, A. A. (2021). Balance vida familiar y laboral: experiencias de padres en teletrabajo (Bachelor 's thesis, Universidad Casa Grande: Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo). <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2730>

Estefanía Calle Pantoja y Brayan Zambrano Acevedo; estudiantes de noveno semestre. Contacto: estefaniacalle.01@unicatolica.edu.co y brayanzambrano.01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado correspondiente al seminario de profundización “El Quehacer del Psicólogo Organizacional desde la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Santiago de Cali, 2022)