



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACION
CARRERA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TEMA:

“El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral”.

AUTOR:

Lara Parra Kenya Celeste

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología Organizacional**

TUTOR:

Bermúdez Reyes Elba Narcisa, Mgs

Guayaquil, Ecuador

7 de septiembre del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Lara Parra Kenya Celeste**, como requerimiento para la obtención del título de **Psicóloga Organizacional**.

TUTOR (A)

f. _____

Psic. Elba Narcisca Bermúdez Reyes, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs

Guayaquil, a los 7 del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Lara Parra Kenya Celeste**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral**”. previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 7 del mes de Septiembre del año 2021

EL AUTOR (A)

(Firma)

Kenya C. Lara Parra

f. _____
Lara Parra Kenya Celeste



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Lara Parra Kenya Celeste**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral**”., cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 7 del mes de Septiembre del año 2021

AUTOR(A):

(Firma)

Kenya C. Lara Parra

f. _____
Lara Parra Kenya Celeste



CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	“El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19- Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral” ..doc (D111617842)
Presentado	2021-08-23 19:30 (-05:00)
Presentado por	elba.bermudez@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	elba.bermudez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	“El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confina Mostrar el mensaje completo
	0% de estas 40 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

TEMA: “El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral”.

ESTUDIANTE: Kenya Celeste Lara Parra.

DOCENTE TUTOR: Psic. Elba Narcisa Bermúdez Reyes, Mgs.

FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Psic. Sofía Carrillo Saldarreaga
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Psic. Belén Cabezas
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Pricila Sánchez Ube
OPONENTE

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios, quien me dio la fuerza espiritual necesaria para levantarme cada día, y continuar en el camino hasta llegar a la realización de mi meta propuesta.

Gracias a mis padres por su apoyo incondicional, por enseñarme el significado de la responsabilidad y el esfuerzo; gracias a mis hermanos por brindarme su amor y aliento;

A mis docentes, especialmente a mi tutora Elba Narcisa Bermúdez Reyes por su paciencia y comprensión, hizo posible la culminación de este trabajo de investigación y el logro de los objetivos deseados.

Gracias Infinitas.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis familiares, especialmente a mis Padres, cuyo apoyo incondicional me ayudó a concluir esta investigación y a no rendirme ante cualquier adversidad.

A mis hermanos, quienes me motivaron con cariño y obstinación para que siga adelante y lograr la meta anhelada.

ÍNDICE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.2. Justificación	5
1.3. Planteamiento del problema	6
1.4. Pregunta de Investigación.....	8
Preguntas Secundarias	8
Premisa a considerar	8
1.5. Objetivos	9
Objetivo General:	9
Objetivos Específicos:	9
1.6. Definición de las variables de análisis	9
Teletrabajo:	9
Bienestar Emocional:	10
Salud Mental:	10
1.7. Operacionalización de las variables de análisis.....	11
MARCO TEORICO	12
ANTECEDENTES.....	12
2. Aproximaciones teóricas al estudio del Teletrabajo y su relación con el bienestar emocional de los trabajadores	13
2.1. Objetivos del Teletrabajo en diversos ámbitos.....	14

2.2. Función que cumple el Teletrabajo en las organizaciones	15
2.3. Modalidades donde se desarrolla	16
2.4 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo	17
Desventajas del Teletrabajo:	18
2.5. Competencias del Teletrabajador	19
2.6. El Teletrabajo y las Tecnologías de la información y comunicación (TIC's). Incidencia en las organizaciones.	21
2.7. Criterios divergentes sobre la idoneidad de las tareas para el teletrabajo.....	22
2.8. La Salud Mental y el Teletrabajo	23
2.9. El entramado de la Salud mental y la Salud Ocupacional (salud laboral)	24
2.10. Beneficios de la Salud ocupacional para las empresas	26
2.11. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo.....	27
Causas del estrés laboral: Las causas más comunes son:	28
Capítulo III:.....	32
Metodología	32
1. Diseño Metodológico	32
2. Tipo de Investigación	32
3. Enfoque	33
4. Población y Muestra	33
5. Muestra	34
Análisis de los resultados	36

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	54
GUÍA PRÁCTICA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS	54
INTRODUCCIÓN:.....	54
JUSTIFICACIÓN.....	55
EL PROBLEMA:	55
OBJETIVO GENERAL:.....	56
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	56
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA PROPUESTA.....	56
MARCO JURIDICO DE LA PROPUESTA	57
INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD	58
RESULTADO ESPERADO	58
BENEFICIARIOS	58
RESPONSABLES.....	58
PRESUPUESTO:.....	58
Conclusiones Y recomendaciones.....	80

Índice de Tablas

Tabla 1 Variables de análisis.....	11
Tabla 2 Modalidades de Trabajo	16
Tabla 3 Competencias laborales de los trabajadores a distancia.....	17

Índice de Figuras

Gráfico 1 Distribución poblacional por Género.....	37
Gráfico 2 Nivel de formación.....	38
Gráfico 3 Actividad laboral ante la pandemia.	38
Gráfico 4 Actividad laboral en medio de la pandemia.....	39
Gráfico 5 Diagnostico de Covid 19.....	40
Gráfico 6 Contexto familiar durante la pandemia.....	41
Gráfico 7 Situación de convivencia durante el confinamiento	42
Gráfico 8 Hábitos de salud alterados	43
Gráfico 9 Salud emocional	45
Gráfico 10 Perspectiva de la situación actual y futura. Ámbito Salud...	47
Gráfico 11 Perspectiva de la situación actual y futura. Ámbito Laboral	49
Gráfico 12 Perspectiva situación actual y futura. Ámbito Relaciones Sociales.....	50
Gráfico 13 Tipo de apoyo que necesita mientras dura la pandemia	52

RESUMEN (ABSTRACT)

El presente trabajo de investigación **“El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid-19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral”** se basó en un estudio de esta nueva modalidad de trabajo, implementada en nuestro país, a raíz de la situación de confinamiento por la pandemia de Covid-19. Como uno de los objetivos, se planteó, conocer sus efectos sobre la salud mental en los teletrabajadores y a partir de los hallazgos encontrados, formular una serie de directrices para el manejo efectivo del estrés laboral. La metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo y como técnica de recolección de datos, la encuesta. Los datos analizados de revelaron que durante la pandemia, hubo un incremento del estrés en los teletrabajadores y los afecto de diferentes maneras, que algunos recibieron orientación de parte de sus organizaciones sin embargo, otros trabajadores les hizo mucha falta el apoyo en salud mental, por lo tanto la propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral, representa un apoyo para las empresas o instituciones que deseen implementar un plan de prevención en salud mental y especialmente para todos los trabajadores que deseen aprender una serie de técnicas que les permita canalizar el estrés laboral.

Palabras Claves: (Teletrabajo, Bienestar Emocional, Estrés Laboral, salud mental, Equilibrio mental, Equilibrio físico y Covid 19.)

CAPÍTULO 1:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, busca estudiar el teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por Covid-19, a fin de proponer una guía que sea de utilidad para que las personas que trabajan desde sus hogares, puedan canalizar de la mejor manera los niveles de estrés laboral.

La aparición de un nuevo coronavirus SARS- CoV2 que se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China, causando en el 80% los casos síntomas respiratorios, ante la rápida propagación por todos los continentes, la Organización Mundial de Salud (OMS) declaró en estado de emergencia la salud pública a nivel mundial.

La población mundial quedó expuesta al contagio del coronavirus, de aquí en adelante Covid-19, lo que trajo consecuencias nefastas en todos los ámbitos del ser humano, bio, psico, social y las empresas no estuvieron exentas de los daños colaterales de la pandemia, que paralizaron a la economía de todas las naciones.

Este nuevo escenario universal por el Covid-19, casi la totalidad de los continentes declararon estado de Emergencia Nacional y se dispuso el cierre de fronteras y el aislamiento social obligatorio, con la finalidad de reducir el riesgo de propagación del covid-19; el sector productivo ve la necesidad del trabajo no presencial, el trabajo en casa, el teletrabajo como estrategia para equilibrar la economía y evitar la reducción del empleo.

Este trabajo a distancia llamado Teletrabajo por Jack M. Nilles en la década de los setenta, durante la crisis por el aumento del precio del petróleo y en

los años siguientes se lo concibió como una propuesta de modernización para el desarrollo económico, ya que esta forma de trabajo contribuyó al ahorro de gasto de operaciones y disminución de tráfico y contaminación; así como el aumento de productividad y mejoras en la vida laboral, personal y familiar (OIT, 2016).

La pandemia por Covid-19 ha obligado a muchas organizaciones implementar el teletrabajo para continuar con su proceso productivo. Sin embargo, gran parte de ellas nunca avizoraron esta modalidad, por esta razón no todas las empresas públicas y privadas, de cualquier tipo de negocio, estuvieron preparadas para asumir este reto y mantener el mismo nivel de calidad en los productos y servicios.

El primer caso confirmado en Ecuador de COVID- 19 tuvo lugar en febrero de 2020 y el 11 de marzo de 2020 se declara el estado de emergencia en el país y el 17 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo publica las directrices para el teletrabajo durante el período de emergencia sanitaria. Es así como las organizaciones tuvieron que cerrar sus puertas y comenzar a trabajar desde casa lo que hizo que aumente el estrés laboral en sus empleados por efecto de la cuarentena, el encierro y la falta de recreación, el bienestar emocional se vio afectado ocasionando una serie de preocupaciones que se tornaron ansiedad y angustia en los trabajadores y la población en general.

El teletrabajo es una modalidad que implica cambios en la organización y representa beneficios, pero también riesgos, uno de ellos para la salud mental de los trabajadores, por lo tanto, no se debe ignorar el estado de bienestar laboral, concepto muy importante hoy en día para las organizaciones ya que estas necesitan alcanzar ese estado de equilibrio físico y mental de todos sus colaboradores.

La organización internacional de trabajo (OIT) define “el teletrabajo como una forma de organizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el domicilio del

trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador” (OIT, 2012). Aquí estamos ante un punto de inflexión porque no todos los trabajadores poseen los conocimientos o las competencias para utilizarlas de manera efectiva.

La OMS define al bienestar emocional como un “estado de ánimo en el cual las personas se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productivamente, fructíferamente y sea capaz de hacer una contribución a la comunidad” (OMS, 2013). Desde este punto de vista el bienestar, no solo es un sentimiento objetivo, es en la mayoría de los casos es un destello de la propia subjetividad de la forma de ver las cosas, de la forma de pensar o sentir. También es cierto que la salud, el dinero, la posición social o el poder tienen la posibilidad de aumentar el grado de bienestar en la vida.

Para Goleman (1995 p.16) es esencial que lo cognitivo y afectivo estén estrechamente equilibradas para un correcto desenvolvimiento de la salud mental. Menciono que, en un sentido muy real, todos nosotros tenemos dos mentes, una mente que piensa y otra mente que siente, y estas dos formas fundamentales de conocimiento interactúan para construir nuestra vida mental.

La importancia de investigar sobre el teletrabajo y su incidencia en la salud emocional de los trabajadores, tiene como finalidad desarrollar una guía práctica para el manejo del estrés laboral y lograr un teletrabajo eficaz, recomendaciones que puedan ser aplicables a todo tipo de colaboradores. Durante los años 2020 y lo que va del 2021 han generado cambios sin precedentes tanto en la economía mundial y en el mundo laboral de manera que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional es pertinente y queda plenamente justificado.

Es una investigación de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo y análisis cualitativo que enriquecen la interpretación de los resultados. Como técnica de recolección de datos se utilizó a la encuesta, las mismas que fueron

aplicadas a una muestra de trabajadores en casa, de empresas privadas e instituciones educativas de la ciudad de Guayaquil. A partir de los hallazgos encontrados se diseñará una guía práctica para el manejo del estrés laboral.

Este trabajo está compuesto de cuatro capítulos que se presentaran el siguiente orden:

Capítulo 1, trata sobre el planteamiento del problema, contiene la introducción, la pregunta de investigación y los objetivos. Capítulo 2, contiene el marco teórico que explican el fenómeno que se estudia, a través de las categorías de análisis. El Capítulo 3, trata acerca de la metodología de la investigación. El Capítulo 4, presenta el análisis de los resultados. El Capítulo 5, Desarrolla la propuesta. Finalmente, las Conclusiones y Recomendaciones, así como también las Referencias bibliográficas.

1.2. Justificación

Indudablemente, muchos trabajadores han valorado de forma positiva el hecho de poder organizar la oficina en sus casas, a causa de las restricciones sanitarias que ha provocado la pandemia de Covid-19, sin embargo, no todo lo relacionado con el trabajo en casa es tan placentero. Recientes investigaciones en el campo de la ergonomía y la salud laboral, dan cuenta que la pandemia por coronavirus y el teletrabajo afecta a la salud física y mental, a esto se suma la percepción que tienen los trabajadores que la empresa ha ofrecido pocos cuidados a sus colaboradores.

Desde este punto de vista, se justifica el interés del autor por aportar desde este trabajo de investigación al bienestar de los trabajadores, a la productividad de la empresa y al progreso social. Los cambios que ha traído esta nueva normalidad, también ocurren en los contextos laborales, se van produciendo nuevas necesidades y demandas asociadas a los riesgos

psicosociales donde la Psicología Organizacional aplicada, tiene mucho que decir.

La investigación científica sobre teletrabajo, el teletrabajador y la relación con la salud mental y el bienestar laboral, son aun escasa, por lo tanto, requieren nuevas medidas preventivas y curativas en busca de la salud integral de todos los trabajadores, capital intelectual y socios estratégicos de las organizaciones.

1.3. Planteamiento del problema

Aparentemente el hecho de trabajar en casa, sin tener un horario establecido, antes de la pandemia por Covid-19, era percibido hasta cierto punto como un bono o especie de gratificación para un empleado. Vivir y trabajar en el mismo espacio físico y no contar con ciertas condiciones para trabajar alteraron la vida de los trabajadores.

Muchos teletrabajadores están sufriendo estrés y ansiedad durante las cuarentenas impuestas por el COE Nacional (Comité de Operaciones de Emergencia) para frenar la pandemia, sumado a estas medidas se acompañan de síntomas físicos como insomnio, irritabilidad, pérdida de apetito, mal genio y cambios bruscos en el estado del ánimo.

Se sabe por los expertos que todos estos síntomas se deben al estrés que les genera trabajar desde su casa en una labor no planificada para la cual, además, no todos los trabajadores no estaban capacitados. Antes de la pandemia, sus actividades se desarrollaban en sus oficinas y rodeados de compañeros de trabajo; ahora trabajan en un computador, sentados en una silla todo el día, manejando interrupciones, combinando tareas del hogar, con quejas, reclamos preguntas frecuentes de clientes, compañeros y núcleo familiar.

Otro inconveniente se debió a que muchos trabajadores tuvieron que aprender a manejar las herramientas tecnológicas que antes no utilizaba y esto le ha generado mucho estrés, pues si se equivocan pueden afectar un proceso productivo que generalmente es complejo en la empresa y no se tiene fácil acceso a alguien que le ayude de manera ágil y oportuna.

La psiquiatra Ana Millán (2020) en una entrevista en el telediario France 24, explica que, desde que empezó el teletrabajo, “se disparó el uso de ansiolíticos y de hipnóticos”, que son los medicamentos que sirven para bajar la ansiedad y ayudan a dormir. Esto ha sucedido por múltiples razones. En primer lugar, explica la doctora Millán, porque pasar de trabajar en una oficina a estar todo el día en la casa fue abrupto e impuesto por un tema de salud pública. Las personas no lo eligieron libremente, además porque “se invadió el espacio de habitar con el espacio de trabajar”. A muchos teletrabajadores, ya no le gusta el espacio de su hogar porque lo tiene asociado a la ansiedad y estrés, a esto se suma la falta de desplazamiento entre la casa y la oficina, se perdió el espacio mental de metabolizar y digerir los problemas del día a día.

La psiquiatra Victoria Pérez Restrepo (2020) explica que otro de los problemas que afecta emocionalmente a los teletrabajadores es que los horarios han cambiado y no se están respetando los patrones del sueño. A muchos empleados les agendan reuniones, que afectan la hora del almuerzo en familia. A otros los convocan en la noche para trabajar porque muchos jefes consideran equivocadamente que, al tenerlos disponibles en sus casas, sus subalternos pueden trabajar a cualquier hora del día.

Si bien es cierto, existen trabajadores a quienes el teletrabajo no los ha afectado y no han sentido cambios por la pandemia, sin embargo, es indiscutible que hay persona que necesitan estar en una oficina, tener contacto con los demás y tener una clara separación entre la casa y el

trabajo. En este orden de las cosas, que permite ver a priori la complejidad del problema nos hacemos la siguiente pregunta, que da origen a la necesidad de investigar la situación en el contexto laboral de la ciudad de Guayaquil.

1.4. Pregunta de Investigación

¿Cómo contribuir al estado de bienestar emocional en las personas que hacen teletrabajo?

Preguntas Secundarias

¿Qué síntomas emocionales afectan la salud mental de los teletrabajadores en confinamiento por Covid-19?

¿Qué caracteriza al estado de bienestar emocional en un grupo de teletrabajadores de la ciudad de Guayaquil en situación de confinamiento por Covid -19?

¿Cómo se afectaron las relaciones familiares de las personas en teletrabajo durante el periodo de confinamiento por Covid-19?

Premisa a considerar

Quienes trabajan desde el hogar como medida sanitaria de distanciamiento físico por Covid-19 y tiene hijos en edad escolar o adolescentes, a estos trabajadores les resulta difícil equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado de la familia, estas nuevas dinámicas requieren de ciertas estrategias de salud mental para el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

1.5. Objetivos

Objetivo General:

Estudiar la incidencia del teletrabajo en el bienestar emocional de los trabajadores en situación de confinamiento por Covid-19.

Objetivos Específicos:

1. Estudiar los síntomas emocionales que afectaron a los teletrabajadores en confinamiento por Covid-19.
2. Estudiar la incidencia del teletrabajo en las relaciones familiares en situación de confinamiento por Covid-19.
2. Analizar el estado de bienestar emocional en un grupo de teletrabajadores en situación de confinamiento por Covid -19.
4. Proponer una guía práctica para manejar el estrés laboral por efecto del teletrabajo.

1.6. Definición de las variables de análisis

Teletrabajo:

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad laboral sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios

tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. El Ministerio de Trabajo del Ecuador, definió al Teletrabajo como la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora.

Bienestar Emocional:

Según la Organización Mundial de la Salud OMS, el bienestar emocional es un “estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente, y es capaz de hacer una contribución a la comunidad”. El bienestar emocional lo constituyen el conjunto de sensaciones positivas derivadas de un funcionamiento mental que nos capacita para hacer frente o adaptarnos a las situaciones y demandas ambientales.

Salud Mental:

Para la Clínica Mayo, la salud mental es el bienestar general de la manera en que se piensa, se regula las emociones y los sentimientos y la forma en que las personas se comportan. Esta definición está basada en el concepto de salud mental que da la OMS: «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y contribuir de la mejor forma a la comunidad en la que vive.

Estrés Laboral:

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

Para Prevecon (2018) el estrés laboral es aquello que se produce debido a la excesiva presión que tiene en el lugar de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

1.7. Operacionalización de las variables de análisis

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Teletrabajo	TIC y el Teletrabajo	Estrategia laboral
Salud mental	Ambiente laboral	Motivación laboral
Bienestar emocional	Esfera mental	Felicidad laboral
Estrés Laboral	Afectación orgánica	Enfermedad causada

Tabla 1 Variables de análisis

Fuente: Kenya Lara

CAPÍTULO 2

MARCO TEORICO

ANTECEDENTES

Investigaciones previas dan cuenta que, las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), son herramientas esenciales en las organizaciones que desean ser productivas, competitivas, sostenibles y sustentables. El autor considera que el Teletrabajo es una opción interesante a través de las TIC, para las organizaciones actuales. Lubiza Osio Havriluk (2010).

En la misma línea de pensamiento, se menciona que con el adelanto de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se perfecciona el Teletrabajo; la clave del éxito de una organización depende de factores internos y externos, sin relegar el apoyo y participación de todos los miembros, el objetivo es implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación que mejora la productividad empresarial. Gabriela Sánchez Paredes, Arturo Montenegro Ramírez, Patricio Medina Chicaiza (2019)

Se cree que el trabajo a distancia genera stress, pudiendo afectarse grandemente el confort mental y emotivo de la gente, estamos frente a una nueva modalidad de trabajo por el encierro obligatorio generado por la

pandemia, esta investigación tiene interés en conocer como influye el trabajo a distancia en el ámbito mental. Ginger Lisbeth Quiroz-Zambrano, Jisson Oswaldo Vega-Intriago (2020)

2. Aproximaciones teóricas al estudio del Teletrabajo y su relación con el bienestar emocional de los trabajadores

El teletrabajo surge en la década de 1970, este término fue creado por el físico Jack Nilles, primero se generalizó en América del Norte y luego en Europa. Para Nilles es una forma de realizar actividades laborales sin tener la presencia física del trabajador. En sus inicios el teletrabajo fue creado con el propósito de disminuir costos como, por ejemplo: reducir el gasto de combustible en la transportación de los trabajadores hacia su lugar de trabajo, ya que el país vivía la crisis petrolera de los años 70, de esta manera, el trabajador podría ejecutar sus labores desde lugares alternos con conexión a internet.

Según otros autores Lubiza Osio Havriluk (2010) definen al teletrabajador como, la persona que trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora.

Para Escalante y otros autores (2006), el teletrabajo, es una aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a entornos empresariales, lo que incluye tanto a las relaciones laborales propias y las tercerizadas, incluyendo a aquellas contrataciones de trabajo a domicilio, que el trabajador puede elegir libremente el lugar donde quiera desarrollar su

trabajo sin que el empresario lo vigile, para esto deberá utilizar los medios telemáticos proporcionado por la empresa contratante.

De manera que esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades de profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o de forma parcial. El teletrabajo, por lo tanto, se orienta en la lógica de la flexibilidad del empleo, constituye una nueva forma de trabajo.

En América Latina, el teletrabajo es un asunto laboral que ha alcanzado un nivel de desarrollo, sin embargo, aún le falta más, ya que no todos los empleados tienen la accesibilidad a la conectividad, alguno les falta capacitación para compenetrarse a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Sin embargo, en la actualidad el número de teletrabajadores va en aumento gracias a los continuos avances tecnológicos y a los beneficios que las organizaciones están obteniendo.

2.1. Objetivos del Teletrabajo en diversos ámbitos

En el teletrabajo existen varias finalidades o propósito, dependiendo del ámbito en el que se inscriba. Según Escalante y otros autores (2006), existen objetivos socioeconómicos, empresariales y de los trabajadores, quienes están implicados en el desarrollo de esta nueva forma de trabajo. Utilizando estas categorías, los objetivos del teletrabajo están a relación a los siguiente:

Socioeconómico: El ser humano prefiere vivir en lugares donde su calidad de vida sea más adecuada, el lugar que él escoja, debe ayudarlo a obtener la satisfacción de sus necesidades económicas y sociales, esta condición disminuye el estrés, permitiendo mayor eficacia en el ambiente laboral.

Empresariales: Las organizaciones se expanden por la demanda del mercado, generando productos o servicios más competitivos. La empresa puede incrementar o disminuir los índices de trabajo, puede tener trabajadores de forma presencial o remota, sin embargo, tener empleados

de manera presencial, le genera más gastos, por lo tanto, requieren recursos elevados, de manera que le conviene contratar teletrabajadores que satisfacen sus demandas.

Trabajadores: Se trata de mejorar la calidad de vida, significa que haya menos gastos en transporte, ropa y alimentación para evitar el estrés de los individuos. Con respecto a la familia se refiere a que los padres puedan pasar tiempo de calidad con sus hijos, fortaleciendo de esta manera los lazos familiares y la educación en el hogar. Así mismo, los proyectos en el trabajo, no se verán limitados a ser cumplidos dentro de un horario normal de trabajo.

2.2. Función que cumple el Teletrabajo en las organizaciones

La función que cumple el teletrabajo de acuerdo a la legislación ecuatoriana es ser un mecanismo de prestación de servicios no presencial en el sector público y privado en jornadas de trabajo ordinarias y especiales a través de la cuales el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador utilizando medios y recursos tecnológicos de información y de la comunicación. El teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios cuando sea requerido por el trabajador

El teletrabajo está ligado de manera inherente a las TIC ya que son las que dan cabida a que se puedan realizar las tareas fuera del entorno organizacional.

2.3. Modalidades donde se desarrolla

En la legislación ecuatoriana se establecen tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que hace referencia a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador.

Denominación	Descripción
Teletrabajo autónomo	Empleados libres que se utilizan las TIC's para el desarrollar sus labores, desde los sitios definidos por ellos.
Teletrabajo suplementario	Empleados con contratos laborales que ejecutan sus obligaciones en diferentes jornadas de la semana entre la industria y un sitio diferente de esta, utilizando las TIC para ejecutarlo debidamente.
Teletrabajo móvil	Empleados que utilizan aparatos movibles (celulares, tablets, laptops

	<p>etc.) para realizar sus obligaciones.</p> <p>Sus actividades laborales les permite marcharse con periodicidad de su agencia.</p>
--	---

Tabla 1 Modalidades de trabajo.

Fuente: (Min TIC 2012)

2.4 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

Ventajas del teletrabajo

Los beneficios del teletrabajo están inmersos en sus objetivos, las ventajas están unidas a la facilidad que obtienen los teletrabajadores con esta forma de trabajo, no sólo como laboran, sino también la adecuación al estilo de vida. Su utilidad se valora porque trae beneficios tanto a los empresarios como a los miembros de una organización.

Según Montalvo (2006), señala que lo principal para un trabajador a distancia es que se le proporcione privacidad, simplicidad, inventiva y renovación constante.

Los teletrabajadores, necesitan que se les proporcione autonomía para poder elegir en qué lugar desean trabajar, disponibilidad de administrar el tiempo, así como estructura y lineamientos para el desempeño eficiente de sus labores.

El ahorro de dinero, tan importante en estos días, ya que elimina el gasto de movilización, ahorrar en comida, en vestimenta y en la compra de gasolina. Algunos expertos hablan del también del ahorro en el cuidado de los niños. Ahorro de costos y espacio para la empresa.

Ahorro de tiempo, siempre y cuando pueda administrarlo adecuadamente para otras actividades.

Reducción del absentismo laboral.

Menos conflictos de personal en la empresa.

Otro beneficio es la capacidad de conformar redes de apoyo para mejorar la eficiencia laboral. Puede desarrollar relaciones profesionales a través de redes que conduzcas a informaciones nuevas, cursos, webinars, entre otros. Al tener una buena base de contactos, no solo conoces nuevas experiencias, sino también podrás acceder a nuevos conocimientos.

Desventajas del Teletrabajo:

Mayor aislamiento: En tiempos de Coronavirus, el aislamiento aumenta si se desarrolla toda la vida laboral desde casa. El confinamiento es la principal medida para controlar la pandemia.

Gastos de oficina en casa: Algunas posiciones remotas requieren equipos específicos como auriculares, cámaras web o software para realizar tareas y proyectos. Si quieres usar un escritorio, una silla y otros muebles, deberás considerar los gastos.

Riesgo de exceso de trabajo: El teletrabajo también conlleva el riesgo de trabajar más de lo que debería. Como vimos en las encuestas, esto conlleva al agotamiento y al aumento del estrés relacionado con el trabajo.

Estrés por estar con niños pequeños: El cuidado de los niños, adolescentes y adultos mayores, puede ser fuente de estrés para los teletrabajadores, especialmente para las mujeres en su papel de madres y educadoras.

Riesgo para la productividad: Trabajar desde casa aumentaría la productividad. Sin embargo, investigaciones previas indican que es un arma de doble filo. Así como se puede gozar de la libertad de moverse y tomar descansos, puede ser difícil mantenerse enfocado en las tareas en las que está trabajando y esto puede conducir a una productividad más lenta.

Distracciones en casa: Las distracciones como la televisión, las mascotas o las tareas domésticas pueden afectar a su trabajo. Demasiadas distracciones pueden conducir a una disminución en su productividad y motivación.

Desconexión del lugar de trabajo: El teletrabajo puede conducir desconexión entre los compañeros de trabajo.

Desequilibrio trabajo-vida: Trabajar desde casa puede ofrecerle oportunidad de equilibrar la vida de su hogar con su trabajo, pero también es un desafío, separar la vida profesional, laboral, de la vida personal, por lo tanto, hay que establecer límites claros entre el horario de trabajo y el tiempo personal.

2.5. Competencias del Teletrabajador

Tabla 3. Competencias laborales de los trabajadores a distancia.

Ámbitos	Competencias
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Conocer y emplear las TIC's.
<u>DEL SABER</u> : COMPETENCIAS PERSONALES	<p>Deseo de conocer y emplear las modernas innovaciones tecnológicas.</p> <p>Poseer capacidades de aprendizaje personal.</p> <p>Poder desarrollar ideas innovadoras para trabajar personalmente.</p> <p>Realizar el acercamiento profesionalmente con los compañeros.</p> <p>Ser exigente con el trabajo de uno mismo.</p>

	<p>Resistir a tiempos de incomunicación.</p> <p>Gestar un lugar de labores sano sin ansiedad.</p>
<p><u>SABER HACER</u> COMPETENCIAS PROFESIONALES</p>	<p>Estructura. Orden. Capacidades de administración adecuada en el domicilio. imperiosas metas de logros. compromiso y autogobierno. Resolución de dificultades sencillas relacionadas a las innovaciones tecnológicas. sostener la armonía de sí mismo y la autoestimacion. Ser ético, honrado y reservado. Necesidad de prevenir los peligros en el trabajo. Capacidades de discernimiento.</p>
<p><u>SABER COMUNICAR Y TRANSFERIR:</u> COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN</p>	<p>Saber comunicarse con ideas claras y concisas.</p> <p>Poder vender innovaciones.</p> <p>Conservar las interrelaciones a pesar de laborar aislado.</p> <p>Negociaciones de labores, costos, finalidades y condicionantes.</p>

Tabla 2 Competencias laborales de los trabajadores a distancia.

Fuente: Salazar, citado por Martínez, 2012 Competencias laborales pág. 8

2.6. El Teletrabajo y las Tecnologías de la información y comunicación (TIC´s). Incidencia en las organizaciones.

El desarrollo logrado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC´s) hizo posible la llegada de nuevas formas organizativas y una idea diferente del trabajo en las organizaciones. Éste es el caso del teletrabajo, su rápida expansión, originada por la pandemia, requiere de un análisis de las consecuencias que está originando para organización y para el teletrabajador.

El teletrabajo permite trabajar en un lugar diferente a la oficina, al realizarse en un lugar alejado de las oficinas centrales, del centro de producción, lejos del cliente, requiere de la utilización de las nuevas TIC´s. por lo tanto, indiscutiblemente son la aliadas idóneas y principales del Teletrabajo.

Se debe considerar que el elemento común al concepto de teletrabajo no es el trabajo a distancia o en la casa, sino el uso de las computadoras y las telecomunicaciones.

Las TICs necesarias para estas tareas son: Internet, los teléfonos celulares, los computadores, las Tablet entre otras. Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico. Y, según el caso, blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea (chat).

El incremento en el número de teletrabajadores en los últimos años de pandemia, se debe a que las organizaciones, los trabajadores y la sociedad en general, han percibido los beneficios que se obtienen de esta nueva forma de realizar el trabajo.

En primer lugar, los trabajadores tienen una mayor flexibilidad laboral, ofreciendo más tiempo libre y mayor flexibilidad en su jornada.

En segundo lugar, las organizaciones han encontrado en el teletrabajo una forma de disminuir la rotación de los empleados cualificados, así como de aumentar su productividad y disminuir algunos de sus costos de operación.

De esta forma, lograremos organizaciones con una mayor capacidad ante un entorno altamente dinámico que las obliga a ser más competitivas, productivas y a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

2.7. Criterios divergentes sobre la idoneidad de las tareas para el teletrabajo

Según Limburg (1999) afirmaba que el teletrabajo sólo estará presente en aquellas actividades laborales en las que son independientes en tiempo y espacio de otras, es decir que su desarrollo no depende ni del lugar ni del tiempo.

Otros expertos en el tema, tienen una idea divergente, creen que las tareas susceptibles de realizarse mediante teletrabajo, en el caso de que las tareas estén muy relacionadas y las reuniones cara a cara sean muy frecuentes, las dificultades que ello plantea puede aconsejar no aplicar el teletrabajo, por los problemas de comunicación que representan tanto para la empresa como para el trabajador.

En primer lugar, la supuesta pérdida de control sobre actividades laborales del teletrabajador y, en segundo lugar, el riesgo de que surja un sentimiento de aislamiento, de falta de pertenencia en el trabajador. Por lo tanto, las organizaciones enfrentarían potenciales problemas de comunicación derivado de este nuevo entorno de trabajo, que les permite mayor autonomía de cómo y cuándo desarrollará sus funciones.

Según Belanger (1999) afirma que los métodos por medio del cual se realizan las comunicaciones entre el equipo de trabajo, es uno de los procesos que más cambian cuando se adopta el teletrabajo. Así mismo Dambrin (2004) demostró que el teletrabajo disminuye la comunicación formal entre el teletrabajador y su jefe directo, aunque facilita la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos, reduciendo la importancia del estatus social y profesional.

Si las tareas se pueden delimitar, concretar es más viable la aplicación del teletrabajo, así, las propuestas de Barrero (2002) nos indican que son aptas todas actividades laborales que pueden ser fácilmente fragmentadas, divididas y subdividas, siendo así, siempre será más fácil organizar el trabajo y establecer plazos de cumplimiento. De manera que hay que ser conscientes que la comunicación es primordial para el éxito del teletrabajo.

2.8. La Salud Mental y el Teletrabajo

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud OMS, la salud mental es el estado de bienestar (tranquilidad, satisfacción, comodidad) en el que la persona, puede desarrollar sus capacidades y hacer frente al estrés de la vida cotidiana y trabajar de forma productiva.

El trabajo tiene un significado clave, trascendental y es esencial en la vida de las personas económicamente activas, así mismo es uno de los pilares en la construcción social y el pilar fundamental de la vida. Por lo tanto, toda actividad laboral satisfactoria contribuye a dar sentido a la propia existencia, mejorar la salud y la autoestima, las relaciones sociales y el estatus socioeconómico.

Por el contrario, las condiciones negativas de trabajo, con escasa satisfacción, falta de dirección y de control, liderazgos inadecuados, las condiciones y el contenido de la tarea ejecutada pueden asociarse con efectos indeseables para la salud de las personas, sumado a esto, los expertos también consideran al tipo de empresa, su estructura, modelo de gestión, estilos de liderazgo y dirección, roles, prácticas ineficientes de comunicación, estatus del empleado etc., como factores que median en elevar el estrés laboral y por ende baja satisfacción laboral y mala calidad de vida.

En este orden de cosas, son muchas las variables que influyen en la salud mental de los trabajadores, debido al reconocimiento de factores de riesgo

para la salud y su incidencia en la generación de varias enfermedades tanto físicas como psicológicas; en la actualidad ha cobrado importancia, una fuerza laboral sana para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad empresarial, esta preocupación por parte de las organizaciones ha permitido emprender acciones concretas para enfrentar los problemas de salud mental de los trabajadores, ante la magnitud y la rapidez de los cambios producidos por el Covid-19, junto con un entorno laboral de incertidumbre, sin embargo esta iniciativas en pro del bienestar laboral no se dan en todas las organizaciones.

Puntualizando aspectos importantes de la salud mental, un cuerpo saludable puede prevenir ciertas enfermedades, como afecciones cardíacas y diabetes, por lo tanto, la salud mental (actitud positiva, mente lúcida, control emocional) es igual de importante que la salud física, razón suficiente para no descuidarla.

2.9. El entramado de la Salud mental y la Salud Ocupacional (salud laboral)

Por salud ocupacional se entiende a una actividad que está orientada a promover y proteger la salud de los empleados y, por otra parte, a gestionar y disminuir riesgos, a la vez que a controlar enfermedades y accidentes laborales.

Referencia obligada es citar la definición planteada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes la definirían como «la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo».

En síntesis, la salud ocupacional no solo se encarga de velar por las condiciones físicas de los trabajadores, sino también de la situación psicológica, otorgando un apoyo adicional que influya en su capacidad laboral a través de un equilibrio físico y emocional.

En referencia al marco jurídico y a la aplicación de la salud ocupacional en Ecuador, ésta se respalda en la implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo, a través del art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, en Convenios Internacionales de la OIT, en el Código de Trabajo y en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, entre otros.

Comisiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se reunieron Ginebra en el año 1950, para tratar el término salud ocupacional, concibiendo sus actividad como algo predominantemente multidisciplinar, es decir que en el cuidado de la salud laboral, es necesario la participación de diferentes profesiones que trabajan juntas para ofrecer diagnósticos, valoraciones y tratamientos, de modo colaborativo, cada uno dentro de su ámbito de práctica y de su área de competencia con la finalidad de promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, evitar la pérdidas de salud causadas por las condiciones de trabajo y proteger a estos de los riesgos existentes en sus ocupaciones, así como ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes.

Así mismo estas comisiones enfoco la salud ocupacional en función de tres objetivos:

- El mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y de su capacidad de trabajo.
- El mejoramiento de los ambientes de trabajo y del trabajo.
- El desarrollo de organización y culturas de trabajo.

Estas organizaciones internacionales afirman que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de

trabajo justas, donde los trabajadores, puedan desarrollar su actividad laboral con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

En cuanto a la salud mental, la OMS la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la comunidad en la que vive.

Relacionando ambas definiciones se puede distinguir desde su origen la necesaria e ineludible interdependencia de ambos conceptos, por un lado, las capacidades del individuo derivadas de su estado de salud mental condicionarán sus posibilidades de trabajar de forma fructífera, y, por otro lado, la acción de trabajar, constituye en sí mismo un elemento del bienestar mental de las personas. Así mismo, ciertas cuestiones relacionadas con el ambiente del trabajo pueden entrar en conflicto con el estado de bienestar de los trabajadores por esta interdependencia.

En nuestro país, los riesgos laborales son responsabilidad de los empleadores, pero hay una entidad reguladora como el Ministerio de Trabajo, que, a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, son los responsables de verificar que las empresas e instituciones públicas cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

2.10. Beneficios de la Salud ocupacional para las empresas

La inserción de programas de salud ocupacional dentro de las empresas, ha traído importantes beneficios a las organizaciones, las cuales cada vez más tienden a contar con sistemas de gestión en seguridad y salud, enfocados en mejorar de la cultura de la prevención, para poder recibir las bondades derivadas de la aplicación de las medidas orientadas a la salud y bienestar de los trabajadores es necesario que se pueda brindar un lugar de trabajo

que cumpla con las condiciones necesarias. Pero, a la vez, es muy importante que los propios trabajadores asuman el compromiso de también deban velar por sus condiciones laborales.

La toma de medidas en forma conjunta de empleadores y trabajadores posibilitara la creación de un clima laboral favorable, ofrecer espacios de trabajo que cumplan con las condiciones necesarias para minimizar o erradicar accidentes y enfermedades laborales, lo que obviamente opera como una garante del buen rendimiento de los trabajadores y el buen desarrollo de las actividades productiva de las empresas.

Es importante recalcar, que para lograr que la salud ocupacional sea aplicada de forma efectiva y genere beneficios, requiere de profesionales capacitados que conozcan la teoría y las técnicas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por su familiarización con el desarrollo de procedimientos de prevención de riesgos y accidentes, a través de la supervisión y adiestramiento del personal en los lugares de trabajo.

En resumen, se puede sostener sin lugar a dudas que la salud ocupacional, al mantener y mejorar la salud de los empleados en su lugar de trabajo, garantiza no solo la seguridad y bienestar de estos, sino que extiende sus beneficios a la propia empresa que disfruta de trabajadores motivados y con una mayor implicación laboral.

2.11. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo

Definición del estrés: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Entendemos por estrés laboral son todas las situaciones no positivas que suceden en la

jornada laboral. Es una serie de respuesta a un problema desesperante que sucede en el día laboral.

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene un trabajador en el entorno laboral. Comúnmente, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia individuales como las laborales y la capacidad o recursos disponibles para el cumplimiento eficientes de sus funciones.

Sin embargo, en situaciones como la pandemia por Covid-19, también puede originarse por factores ajenos al trabajador.

Causas del estrés laboral: Las causas más comunes son:

- Excesiva responsabilidad en el trabajo.
- Demasiada carga de trabajo.
- Relaciones humanas problemáticas.
- Condiciones laborales insatisfactorias.

Cabe recalcar que estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Hay individuos que pueden soportar muy bien una gran carga de trabajo, son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad, o puede darse el caso de empleados que trabajen mejor bajo una gran presión, no se dejan afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que, para otros, esta situación puede volverse insostenible.

Manifestaciones o síntomas:

Existen evidencias científicas rigurosas que demuestra cómo el estrés laboral tiene consecuencias tanto sobre la salud, el bienestar del individuo y sobre el desarrollo de su trabajo.

Los principales síntomas individuales del estrés están relacionados con:

1. **Manifestaciones emocionales:** irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, desgaste, problemas familiares).

2. **Manifestaciones cognitivas:** dificultad para concentrarse, recordar, aprender cosas nuevas, tomar decisiones.
3. Manifestaciones conductuales: abuso de drogas, alcohol, tabaco, conducta destructiva.
4. **Manifestaciones fisiológicas:** problemas de espalda, bajas defensas, úlceras pépticas, problemas cardiológicos, hipertensión.

Consecuencias:

Cuando existe una exposición continua a estímulos estresores, el organismo produce una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del sistema nervioso. La respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de estrés inicial o en una fase crónica o de estrés prolongado, en la que los síntomas se convierten en permanentes y se desencadena la enfermedad.

Entre las alteraciones que puede provocar el estrés laboral se encuentran:

- Inmunodepresión y enfermedades autoinmunes.
- Afecciones cardiovasculares como la hipertensión, angina de pecho, aumento de la incidencia de infarto de miocardio y otras patologías cardiovasculares.
- Alteraciones y patologías digestivas como ardores, indigestión, dispepsia, vómitos, diarrea, cólico, dolor, colitis.
- Alteraciones respiratorias como la hiperventilación, tos, asma.
- Afecciones cutáneas como sequedad, prurito, dermatitis.
- Trastornos musculoesqueléticos que van desde la tensión y dolor muscular.
- Trastornos neurológicos como dolor de cabeza, trastornos del sueño.
- Trastornos psíquicos como ansiedad, depresión, etc.

Aspecto claves para mejorar la salud emocional

La Academia Americana de medicina familiar (2020) en su blog La salud Mental, menciona que la salud emocional es una parte importante de la salud general. Las personas que son emocionalmente saludables tienen el control de sus pensamientos, sentimientos y comportamientos.

Son capaces de hacer frente a los desafíos de la vida, pueden mantener los problemas en perspectiva y recuperarse de los contratiempos. Se sienten bien con ellos mismos y mantienen relaciones saludables. Ser emocionalmente saludable no implica ser feliz todo el tiempo. Significa que es consciente de sus emociones y puede lidiar con ellas, ya sean positivas o negativas.

Las personas sanas emocionalmente también sienten estrés, enojo y tristeza, pero saben cómo manejar sus sentimientos negativos, pueden reconocer cuándo un problema es más de lo que pueden manejar solos. Pero también saben cuándo buscar ayuda de un profesional de la salud. La investigación muestra que la salud emocional es una habilidad que se puede aprender. Por lo tanto, hay pasos que las personas pueden seguir para mejorar su salud emocional y ser más feliz.

La Asociación Americana de Medicina familiar (2020), propone acciones que trazan el camino hacia una mejor salud mental. La salud emocional le permite trabajar de manera productiva y lidiar con el estrés de la vida cotidiana. Puede ayudarlo a alcanzar su máximo potencial. Lo ayuda a trabajar con otras personas y contribuir a la sociedad. La investigación muestra un vínculo entre un estado mental optimista y signos físicos de buena salud.

Hay muchas formas de mejorar o mantener una buena salud emocional.

- **Ser consciente de sus emociones y reacciones:** Observar lo que lo pone triste, frustrado o enojado. Intente abordar o cambiar esas cosas.
- **Expresar sus sentimientos de manera apropiada:** informar a las personas cercanas a usted cuando algo le molesta. Mantener ocultos los sentimientos de tristeza o enojo aumenta el estrés. Esto puede causar problemas en sus relaciones y en el trabajo o la escuela.
- **Pensar antes de actuar:** Dese tiempo para pensar y estar tranquilo antes de decir o hacer algo de lo que pueda arrepentirse.
- **Maneje el estrés:** Aprenda métodos de relajación para lidiar con el estrés. Estos podrían incluir respiración profunda, meditación y ejercicio de mindfulness.
- **Aspire al equilibrio:** Encuentre un equilibrio saludable entre el trabajo y el juego, y entre la actividad y el descanso. Tómese tiempo para hacer las cosas que disfruta. Concéntrese en las cosas positivas en su vida.
- **Cuide su salud física:** Haga ejercicio regularmente, coma comidas saludables y duerma lo suficiente. No abuse de las drogas o el alcohol. Evite que la salud física afecte su salud emocional.
- **Conéctese con otros:** Haga una cita para almorzar, únase a un grupo y salude a los extraños. Necesitamos conexiones positivas con otras personas.
- **Encuentre propósito y significado:** Descubra qué es importante para usted en la vida y concéntrese en eso. Podría tratarse del trabajo, su familia, una acción de voluntariado, cuidado u otra cosa. Dedique tiempo a hacer lo que le parezca significativo.
- **Manténgase positivo:** Concéntrese en las cosas buenas de la vida. Perdónese por cometer errores y perdone a los demás. Pase tiempo con personas sanas y positivas

Capítulo III:

Metodología

1. Diseño Metodológico

El diseño de una investigación se caracteriza por los métodos y técnicas elegidos por un investigador, al combinarlos de una manera lógica el problema de investigación es dirigido de manera eficiente. El diseño metodológico es la guía que nos marca la ruta de cómo llevar a cabo la investigación utilizando un método particular.

El diseño de esta investigación es No Experimental, Descriptiva, Transeccional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos son estudios que recolectan datos en un solo momento y su propósito es evaluar una situación referente a una comunidad puntal.

2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación No Experimental, según Hernández et-al (2014) se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; que el investigador no altera el objeto de investigación. El diseño de la investigación es Descriptiva, cuando el investigador, busca observar, someter a análisis para comprender la realidad y describir situaciones, comportamiento de un sujeto y eventos (en este caso el generado por el teletrabajo), indicar lo que está sucediendo. Es Transaccional o Transversal cuando recogen datos en un solo momento, en un periodo determinado de tiempo con el propósito de analizar y describir la incidencia o relación de las variables de la investigación.

3. Enfoque

Esta investigación tiene un enfoque metodológico cuantitativo, que consiste en recolectar datos numéricos, en este caso obtener resultados generales de poblaciones grandes. La investigación cuantitativa busca medir un fenómeno, cuantificarlo en cifras. Estas cifras pueden ser resultados descriptivos y también ser sometidas a análisis cualitativos para obtener una mayor capacidad de análisis.

Como instrumento de recolección de datos, se empleó a la Encuesta, que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, a través de la elaboración de su instrumento básico, el cuestionario.

4. Población y Muestra

Según Arias (2016) define población o población objetivo a:

“Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

La población objeto de estudio fue un conjunto de personas hombres y mujeres de diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Guayaquil, que tuvieron un rasgo particular: cumplieron sus labores en la modalidad de teletrabajo.

Del universo de la población, se obtuvo una muestra estratificada y aleatoria de 120 sujetos. Para tener una muestra representativa se usó el 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error.

5. Muestra

La muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

En el presente trabajo se utilizará un muestreo aleatorio simple, que es la forma más común de obtener una muestra es la selección al azar. Es decir, cada uno de los individuos de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido.

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir conocemos el total de la población y se desea saber cuánto es el total de personas a encuestar, se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{K^2 p q N}{E^2 (N-1) + K^2 p q}$$

Dónde:

- N = Total de la población (si la muestra se hace en función de 200 casos)
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

•E = precisión (en su investigación use un 5%).

En la presente investigación, no se usó la fórmula para universos infinitos, de manera que partimos una población finita de 200 sujetos bajo estudio, lo cual dio como resultado una muestra representativa de 132 personas encuestadas, de las cuales 12 personas no contestaron la encuesta.

N: Indica el número de elementos representativos de la población.

k: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que el margen de error tiene una probabilidad del 4,5%.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que **p=q=0.5** que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que se deben hacer)

Capítulo IV

Análisis de los resultados

En este capítulo se presenta el análisis de datos, obtenidos de la muestra bajo estudio. Se aplicó una encuesta como instrumento cuantitativo de recolección de datos. Para obtener una mayor comprensión, se desarrollará el análisis cualitativo de las variables estudiadas. Con los datos obtenidos se procedió a organizarlos en tablas de frecuencia simple con sus respectivos porcentajes, luego en representaciones gráficas que permiten mejores posibilidades de análisis.

1.1 Datos Generales

Gráfico 1. Distribución poblacional por Género



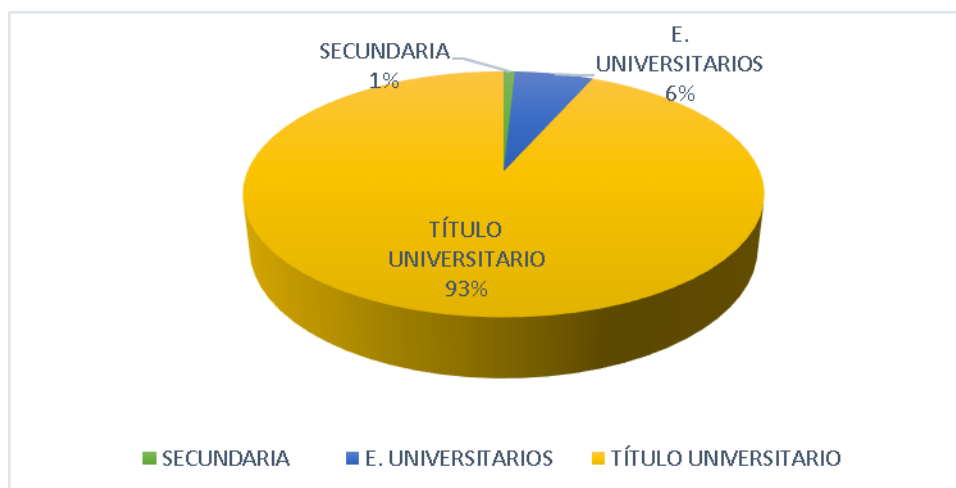
Fuente: Investigación. Elaboración propia

La muestra bajo estudio está compuesta de acuerdo a los siguientes porcentajes de hombres y mujeres:

De acuerdo a los datos del gráfico, la mayor parte de la muestra se compone por el 58% de personas de sexo masculino y el 42% de sexo femenino.

Todos los sujetos que participaron de la experiencia cumplieron la condición de hacer teletrabajo durante el periodo de pandemia por Covid-19.

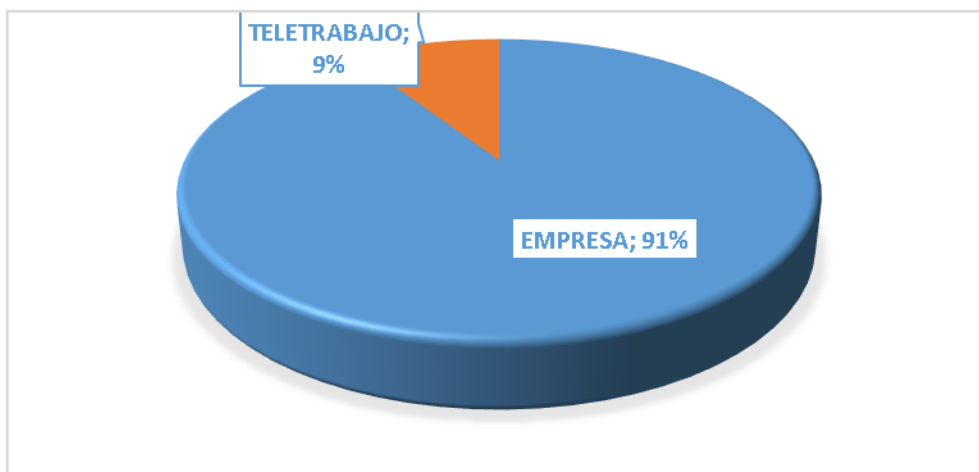
Gráfico 2. Nivel de formación



Fuente: Investigación. Elaboración propia.

De acuerdo al gráfico, la muestra se compone del 93% teletrabajadores con título universitario, el 6% son estudiantes universitarios y el 1% con formación secundaria. Como se puede inferir, la mayoría de los participantes son profesionales con título de tercer nivel.

Gráfico 3. Actividad laboral antes de la pandemia



Fuente: Investigación. Elaboración propia.

El 91% de las personas encuestadas manifestaron que antes de la pandemia, su actividad laboral se realizaba de forma presencial en sus empresas, solamente el 9% dijo que su trabajo era modalidad de teletrabajo o trabajo remoto. De estos datos podemos inferir que la mayoría de los trabajadores (que contestaron la encuesta) ante la grave crisis sanitaria que enfrenta el país, tuvieron un cambio abrupto y sin planificación de la modalidad de trabajo.

Lo que posiblemente pudo generar algunas dificultades asociadas a este cambio de la realidad laboral, marcada por problemas de acceso a tecnologías, falta de espacio en los hogares, compatibilización de responsabilidades familiares; situación que posiblemente no afectó tanto a aquellos trabajadores que ya tenían experiencia en el trabajo no presencial.

Gráfico 4. Actividad laboral en medio de la pandemia

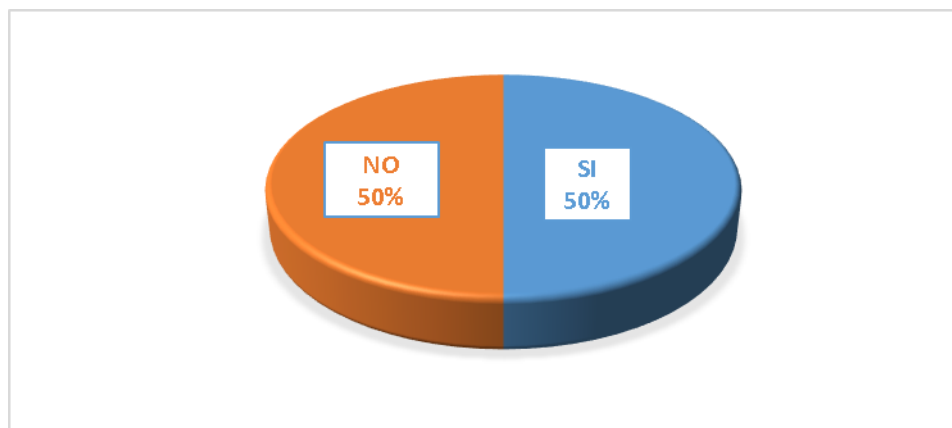


Fuente: Investigación. Elaboración propia.

Del análisis de datos del gráfico, se deduce que durante la pandemia el 63% de los trabajadores encuestados, continuaron sus actividades laborales de forma presencial, debido a las exigencias propias del trabajo, constituir la primera línea de atención prioritaria a la ciudadanía, nunca dejaron sus puestos presenciales de trabajo.

El 37% de los encuestados permanece en modalidad de teletrabajo. Si comparamos los datos bajo estudio, antes y durante la pandemia, el teletrabajo se incrementó en un 28%.

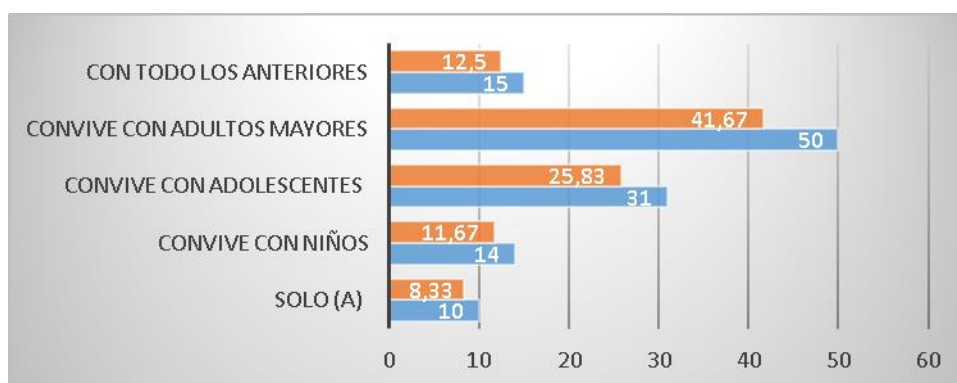
Gráfico 5. Diagnóstico de Covid-19



Fuente: Investigación. Elaboración propia.

El 50% de los encuestados bajo estudio, manifestaron que dieron positivo a la prueba PCR de Covid-19. En igual porcentaje, hubo trabajadores que no se contaminaron con el virus. Sin embargo, podemos inferir que el impacto del estrés laboral fue mayor en aquellos que dieron positivo para el Covid-19. Pero ambos casos estuvieron expuestos de forma prolongada a altos niveles de riesgos psicosociales, que de alguna manera afectó su salud y la de sus familiares.

Gráfico 6. Contexto familiar durante la pandemia

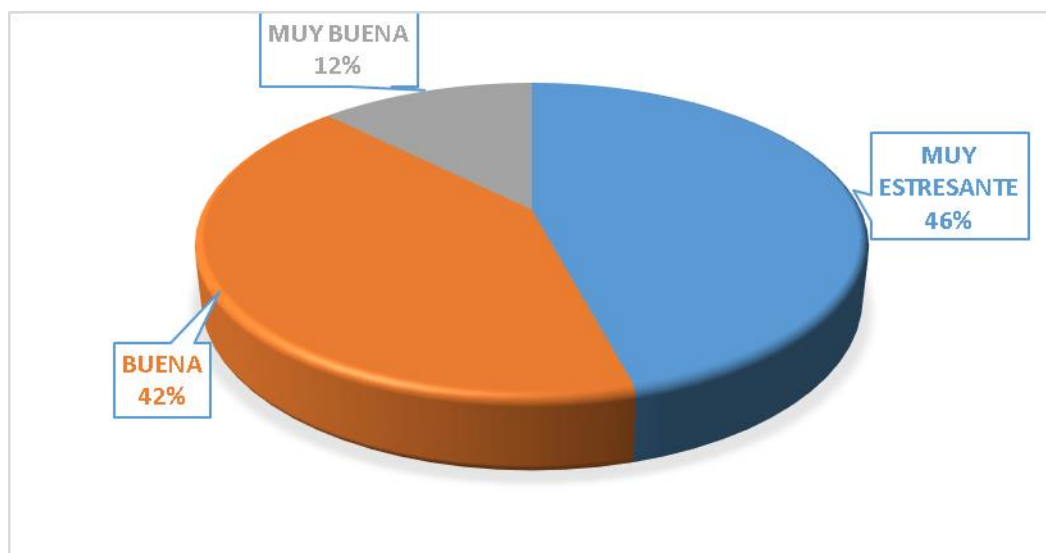


Fuente: Investigación. Elaboración propia.

De acuerdo a los datos del presente gráfico, se puede realizar el siguiente análisis: El 8,33% de los encuestados manifestó que durante la pandemia vivió solo. El 11,67% tuvo que atravesar esta situación con niños, el 25,83% manifestó que el periodo de aislamiento lo hizo en convivencia con adolescentes, el 41,67% estuvo viviendo con adultos mayores, categorizados como el grupo más vulnerable en contexto de Covid-19. El 12,5 % de los hogares de las personas encuestadas paso la pandemia con una familia compuesta por niños, adolescentes y adultos mayores.

Esta emergencia de salud pública, de la cual aún no estamos exentos, está dejando severos efectos inmediatos y largo plazo. Los efectos del impacto multidimensional, se verán en los niños, adolescentes y en las familias. Las medidas tomadas por el gobierno para disminuir la propagación del Covid-19, han alterado la vida de los hogares con niños y adolescentes, ya que han generado cambios en los hábitos y rutinas de las personas. Hay un conjunto de efectos colaterales que los impactan especialmente a la niñez y adolescencia en ámbitos como educación, nutrición, salud física y mental, la recreación, entre otras.

Gráfico 7. Situación de convivencia durante el confinamiento



Fuente: Investigación. Elaboración propia.

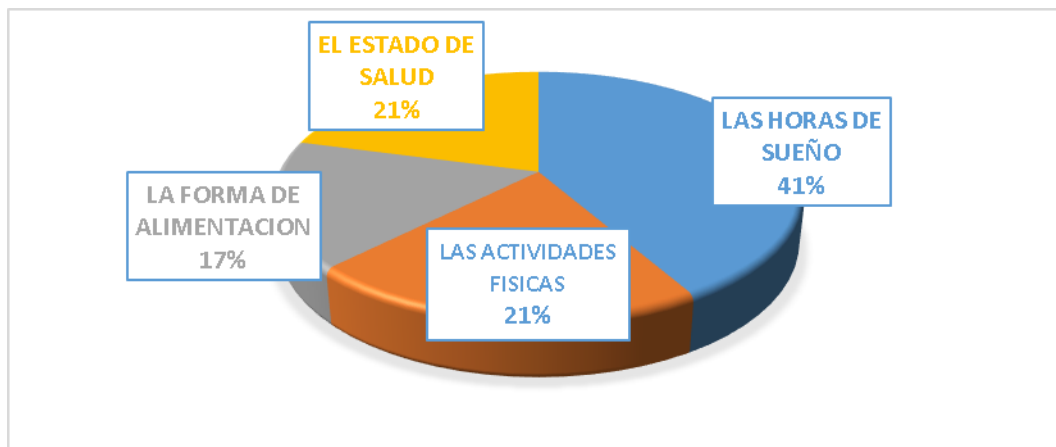
Del análisis de los datos del presente gráfico se infiere que la mayoría compuesta por el 46% de los encuestados, manifestó que la situación de convivencia durante el confinamiento por Covid-19 fue muy estresante. Para un 42% este periodo fue bueno y para el 12% fue una época muy buena.

Estos datos nos permiten inferir que las dimensiones emocionales y vinculares de las personas tienen un impacto en la salud mental desigual, según el género, el nivel de preparación alcanzado y el confort percibido en el hogar. Muchos padres de familia estarán en sus hogares para supervisar cuidado de los hijos, manejar los niveles de ansiedad, crear y dar estructuras nuevas para su familia durante estos días difíciles. Desde este punto de

vista, el poder estar en casa apoyando a la familia, se comprende que la pandemia también trajo aspectos positivos.

Los hogares en la actualidad se han convertido en espacios donde todo acontece; se cuida de la educación de los hijos, niños y los adolescentes, se trabaja productivamente, se socializa, se cuida a los enfermos y a los adultos mayores, por lo tanto se comprende que la carga de trabajo se ha incrementado, la realidad muestra que las labores de la casa no siempre se distribuyen equitativamente, la mayor carga es principalmente asumida por las mujeres, situación que conlleva impactos diferenciados sobre la salud de las mujeres.

Gráfico 8. Hábitos de Salud alterados



Fuente: Investigación. Elaboración propia

De los resultados obtenidos en el gráfico, se puede inferir que las preocupaciones causadas por el Covid-19 originaron varios problemas de salud en los teletrabajadores. El 41% de los encuestados manifestaron de sufrieron alteraciones del sueño. Entre los síntomas frecuente de un sueño irregular están: las dificultades para conciliar el sueño, una situación de vigilia, produce al siguiente día, somnolencia, cansancio, pérdida de los

reflejos, algunas personas pueden quedarse dormidas en momentos inapropiados como es el lugar de trabajo o mientras conducen, por lo tanto, es evidente que la falta de un sueño reparador afecta la salud, amenaza la seguridad y en general daña la calidad de vida.

El 21% de los teletrabajadores encuestados dijeron que su estado de salud se vio afectado, presentaron síntomas de dolores de espalda, de cabeza, de ojos, músculos entumecidos, calambres, palpitaciones, etc. En una entrevista a la psiquiatra Ana Millán (2020) menciona que, al no haber el desplazamiento entre la casa y la oficina, se perdió el espacio mental de metabolizar y digerir los problemas del día a día, además de no tener un horario de trabajo regular y el hecho de vivir y trabajar en el mismo espacio físico, son algunos factores que alteran la vida de los trabajadores.

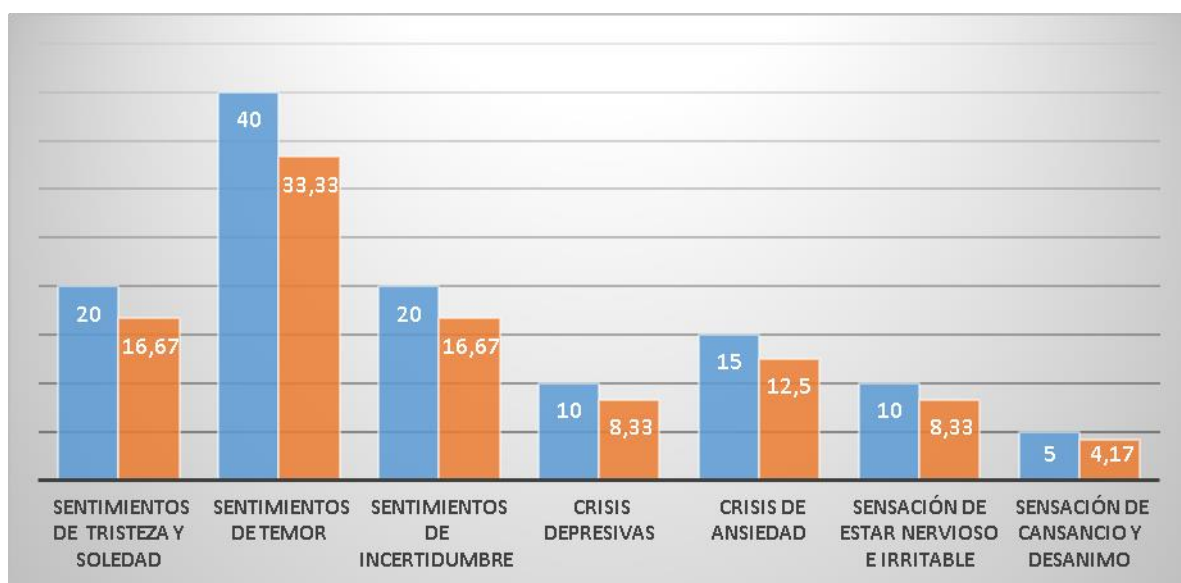
En igual porcentaje 21% los teletrabajadores, dijeron que sus actividades físicas y deportivas también se vieron alteradas.

El 17% de los encuestados menciono que experimentaron alteraciones alimenticias, investigaciones previas informan que durante el periodo de confinamiento las personas compraron grandes cantidades de comidas, primeramente, para no tener que salir y por temor a la escasez de varios productos.

Tener hiperabastecida las alacenas de comida no es sinónimo de bienestar mental, en contexto de pandemia, la incertidumbre produjo atracones de comida por ansiedad, para otros fue comer compulsivamente, no se comió por hambre, sino por la falta de control emocional. De este análisis se deduce que las personas inconscientemente trataron de calmar sus estados de ansiedad o de estrés con estas ingestas de alimentos de forma desordenada.

Es preciso que los empleadores aborden diligentemente medidas de apoyo necesarias para garantizar la protección de la salud de sus trabajadores.

Gráfico 9. Salud Emocional



Fuente: Investigación. Elaboración propia

Muchos teletrabajadores pasaron por situaciones muy estresantes y abrumadoras que provocaron fuertes emociones, el 16,66% de los encuestados manifestó que tuvo sentimientos de tristeza y soledad durante a la pandemia, situación que es de esperarse por cuanto las medidas de salud pública de distanciamiento social, que son necesarias para reducir la propagación del Covid-19, pueden hacer sentir así a las personas, aislados, solos y tristes, lo que aumenta el estrés y la ansiedad.

La mayoría compuesta por un 33,33% de los encuestados, manifestó que tuvo sentimientos de temor. El miedo es una reacción normal ante

situaciones de eminente de peligro, se lo puede afrontar y moderar de acuerdo a las condiciones psicológicas individuales de las personas. Sin embargo, el miedo en el contexto de la crisis sanitaria por Covid-19 ha causado una emoción desbordante llevando a la histeria o al ataque de pánico, al sentir miedo a morir o adquirir la enfermedad. Algunos autores señalan que los trabajadores en especial los del ámbito de la salud, usualmente tienen miedo de contagiar a sus familiares, amigos y colegas de Covid-19.

Las medidas de seguridad exigidas, los hechos noticiosos acerca de la pandemia, el incumplimiento o indisciplina ciudadana, son factores generadores de miedo, ansiedad y estrés, el tiempo prolongado de la pandemia están causando un mayor deterioro en la salud mental.

EL 16,66% de las personas encuestada manifestó que la situación le genera sentimientos de incertidumbre. Los seres humanos comúnmente evitan toda sensación displacentera, se tiende a evitar el sufrimiento o aquello que genere emociones negativas y la incertidumbre podría ser una de ellas. No es agradable sentir que no sabemos qué va a pasar con nuestra vida, con el trabajo, con nuestra salud.

El 12,5 % manifestó que tuvo crisis de ansiedad, las cuales comúnmente son causadas por una desorganización del pensamiento, las personas las perciben como preocupación, hay un exceso de pensamientos puestos en el futuro, en sucesos que posiblemente no acontecerán.

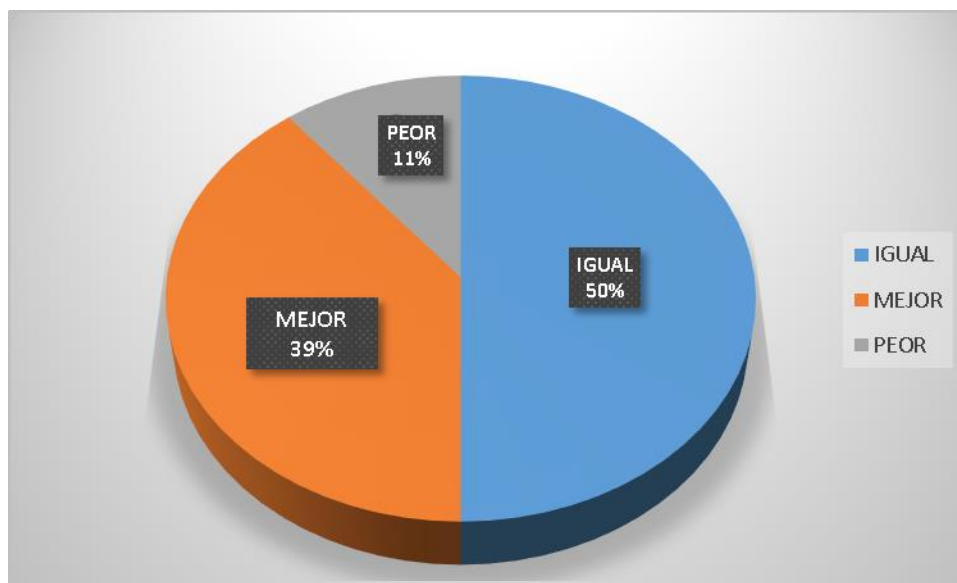
El 8,33 % de los trabajadores encuestados expresó que tuvo crisis depresiva, causada porque los pensamientos están fijados en el pasado, en lo que aconteció, en lo que ya fue, en lo que se perdió o en lo que hace falta. Hoy hay una nueva realidad, sin abrazos, sin reunión de compañeros o de familiares, sin ir al trabajo, por el Corona virus. Indudablemente habrá que hacer readaptaciones esenciales hacia un nuevo estilo de vida.

La minoría compuesta por el 8,33% de los encuestados dijo que tuvo sentimientos de estar nervioso e irritable. Un 4,16% mostró sensación de cansancio y desanimo.

El estudio de este indicador permite concluir que las dimensiones emocionales y vinculares de los teletrabajadores en contexto de Covid-19 han generado situaciones emocionales adversas, por lo tanto, es necesario que los empleadores hagan algo al respecto, para que sus colaboradores aprendan a sobrellevar situaciones de estrés de manera sana y puedan desarrollar una mayor resiliencia.

Gráfico 10. PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y FUTURA

ÁMBITO SALUD



Fuente: Investigación. Elaboración propia

En cuanto a la variable calidad de vida, la visión de futuro acerca de la salud, el 50% de las personas encuestadas tiene una percepción que la emergencia sanitaria seguirá igual, es decir que tendrán que seguir manteniendo las medidas de seguridad y estar alerta ante cualquier síntoma, mantener el distanciamiento social y la limpieza e higiene de las manos.

La mayoría está consciente de la importancia de mantener las medidas de prevención para evitar repuntes en contagios de Covid-19. Indicador que señala la prevalencia de las situaciones de estrés.

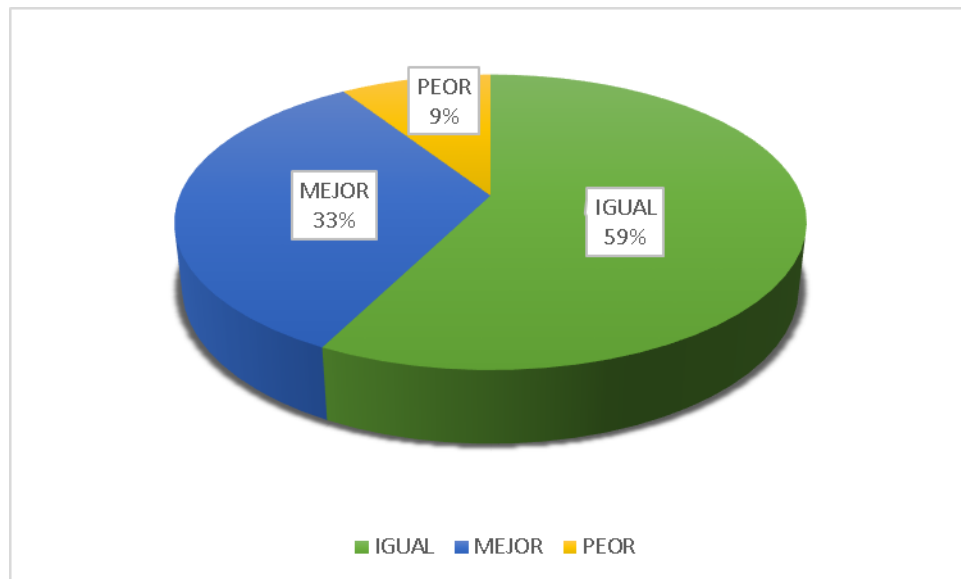
Un 39% tiene un visión más positiva y optimista, creen que la situación mejorara. Esta percepción favorable, es un indicador de resiliencia para afrontar los momentos de crisis con una actitud fortalecida y realista.

El 11% de los encuestados tiene una visión pesimista de la esta nueva realidad sanitaria, su percepción desalentadora de la situación, es un factor que bien podría ser generador de estrés, miedo, ansiedad e incertidumbre.

Este porcentaje de trabajadores deben recibir algún tipo de ayuda o soporte emocional para afrontar situaciones de estrés.

Gráfico 11. PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y FUTURA

ÁMBITO LABORAL



Fuente: Investigación. Elaboración Propia

De acuerdo a los datos que se observan en el gráfico, se puede inferir que el 59% de los encuestados tiene una visión positiva acerca de la reactivación laboral, posiblemente esto se debe a que la mayoría de ellos, les ha tocado laboral de manera presencial durante la emergencia sanitaria, no han tenido que trabajar por un período prolongado en condiciones de teletrabajo, por lo tanto el ambiente laboral no ha sido percibido como muy disruptivo, sino que a pesar de la pandemia, su trabajo continuo regularmente.

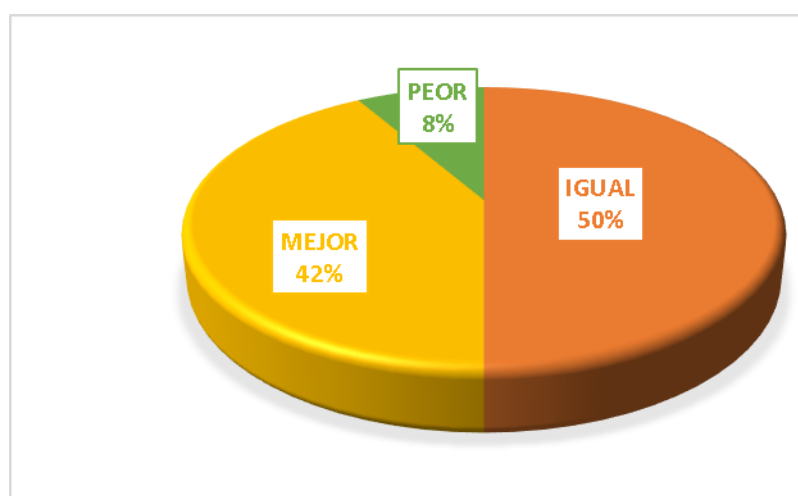
Un 33% tiene una percepción más positiva acerca del futuro laboral más prometedor, posiblemente porque han desarrollado mayor resiliencia. Sin embargo, hay un 9% de los encuestados que tienen una percepción más

negativa acerca de su futuro laboral, posiblemente son las personas que tengan mayor dificultad para el manejo del estrés.

Esta percepción poco esperanzadora y preocupante, no debe ser ignorada por los empleadores, por las implicaciones que tiene con la salud mental de sus colaboradores. Queda plenamente justificado emprender alguna acción específica que los ayude a manejar mejor sus niveles de estrés.

Gráfico 12. Perspectiva de la situación actual y futura

Ámbito Relaciones Sociales



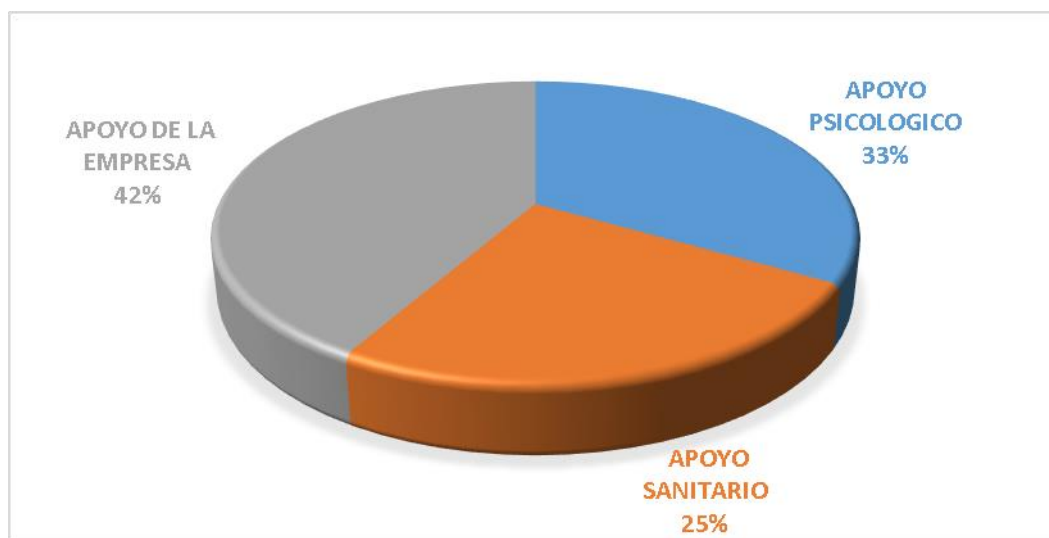
Fuente: Investigación. Elaboración Propia

Desde el punto de vista de la Psicología, los procesos de salud-enfermedad están determinados por varios factores, uno de ellos son las relaciones interpersonales, porque tienen un vínculo relacionado con la salud mental. Se ha comprobado que quien tiene mayor cantidad y calidad de vínculos interpersonales con otros son más felices. En 50% de los encuestados ha manifestado que las relaciones interpersonales permanecerán igual después de la pandemia, posiblemente esta percepción se deba a que, a pesar de las medidas sanitarias de aislamiento social destinadas a aplanar la curva de contagios, para este grupo no ha tenido un significado negativo, de manera que es posible que no hayan sufrido un mayor deterioro en su estado emocional.

Un 42% de los encuestados ha manifestado tiene una perspectiva positiva y esperanzadora, de que post pandemia, las relaciones interpersonales van a ser mejores. Se ha documentado en investigaciones previas que en momentos de crisis las personas tienden a buscar más contacto con otros, lo cual podría atenuar los efectos negativos que el aislamiento prolongado tiene en salud. Este es un indicador que se muestra favorable para este grupo de trabajadores, que estarán en mejores condiciones de salud mental para manejar situaciones de estrés. Sin embargo, hay un 8% de empleados encuestados con una postura más pesimista. Para esta minoría las medidas de aislamiento social es algo a lo que no se han acostumbrado y posiblemente presenten algún nivel de deterioro de la salud mental.

Se podría inferir que la prolongación de este estado de constante alerta y amenaza, tenga consecuencias psicológicas y en la forma de relacionarnos con las personas. Por lo tanto, se justifica algún programa de salud laboral que pueda apoyar a esta minoría a afrontar de mejor manera el estrés, de esta manera se enfermaran menos. Si las organizaciones no toman cartas en el asunto este grupo se corre el riesgo de sufrir crisis de ansiedad y trastornos depresivos. No es de extrañar entonces la incidencia de la pandemia, no solamente en la salud física sino también es un problema de salud mental.

Gráfico 13. TIPO DE APOYO QUE NECESITA MIENTRA DURE LA EMERGENCIA SANITARIA



Fuente: Investigación. Elaboración Propia

De acuerdo a los datos del gráfico, el 42% que corresponde a la mayoría de los encuestados ha manifestado que mientras dure la emergencia sanitaria, necesitan el apoyo de la organización, una de las mayores preocupaciones de los trabajadores ha sido conservar sus puestos de trabajo. La OIT estimó que aproximadamente 25 millones de trabajadores del mundo entero podrían quedarse sin empleo. En otras organizaciones debido a las restricciones como medida de seguridad han reducido sus horas de trabajo y con ello la reducción de los ingresos. Por lo tanto, se entiende que una de las necesidades de los trabajadores es el decidido apoyo de los empleadores en mantener la estabilidad laboral.

Un 25% de los encuestados expresaron que necesitan el apoyo de la empresa en asistencia de salud, con respecto a este indicador los

empleadores tienen gran responsabilidad en la protección de la salud de los trabajadores, por lo tanto no deben carecer de protección social y deben recibir la atención sanitaria que necesitan sobretodo en contexto de pandemia, ya que la salud de los trabajadores debe ser considerado como el primer requisito esencial para la productividad y el desarrollo económico de las empresas y obviamente de la familia.

Un 33% de los trabajadores encuestados mencionaron que también requieren apoyo psicológico mientras duren las medidas de emergencia sanitaria. El confinamiento, quizás la muerte de algún familiar, la falta de interacciones sociales, la presión laboral, la incertidumbre, el miedo al contagio, son cargas mentales y emocionales para todas las personas. Se está viviendo una situación sin precedentes y en tales circunstancias la estabilidad emocional juega un papel muy importante; atender el impacto de la pandemia en la salud mental será importante no solo para mejorar el estado general de salud mental, sino evitar otros problemas que se desencadenen del miedo y la incertidumbre que se expresan en un sentimiento generalizado de preocupación y en situación más crítica la angustia.

Por lo que se desprende del análisis, que queda justificada la pertinencia de una intervención psicológicas como por ejemplo el desarrollo de estrategias de afrontamiento del estrés, cuyo objetivo pretende minimizar los daños psicológicos durante la pandemia.

CAPÍTULO V:

LA PROPUESTA

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

GUÍA PRÁCTICA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS

INTRODUCCIÓN:

El cuidado de la salud física y mental, es una tarea fundamental a nivel global. Lidar con el estrés durante la pandemia por Covid-19, se ha convertido en una tarea prioritaria para las organizaciones que afrontan una nueva forma de organización del trabajo. El teletrabajo, en su definición más elemental, trabajo remoto, no presencial, emerge en Ecuador como respuesta a las demandas para combatir la pandemia.

A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la necesidad de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, surgieron varias emociones como la ansiedad, el miedo y la incertidumbre, cuyo mal manejo generan situaciones de estrés.

Las empresas e instituciones deben ofrecer herramientas que orienten y faciliten a sus colaboradores el manejo del estrés para que exista un mayor balance entre la vida familiar y laboral, aspecto muy apreciado por los colaboradores.

JUSTIFICACIÓN

Esta guía emerge de la necesidad de proteger y promover la salud mental de las personas que aún están en modalidad de teletrabajo, así como también a los que realizan el trabajo de forma presencial. La aplicación y su práctica disminuirán los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

La guía recoge recomendaciones para hacer lo que realmente importa en tiempos de estrés, según la OMS, la OPS y la OIT.

EL PROBLEMA:

El estrés es una situación que se origina cuando situaciones que se presentan en la cotidianidad no se pueden resolver de manera eficaz y se experimenta una sensación de que es imposible de solucionarlos. Según Carmen Bueno (2020) especialista de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para América Latina, manifestó que, si bien el teletrabajo puede evitar o reducir riesgos laborales, éste a su vez puede significar un aumento significativo del estrés laboral, que pueden somatizar problemas cardiovasculares, gastrointestinales o inmunológicos, entre otros. Además, hay un alto riesgo de que estas personas adopten conductas de afrontamiento no saludables, tales como el abuso de alcohol y drogas o trastornos alimenticios. La incidencia de estos riesgos y sus consecuencias sobre la salud de los teletrabajadores puede incrementarse por las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia COVID-19.

A estos factores, se suma el miedo al contagio o el temor a perder el empleo, así como un mayor aislamiento y sedentarismo debido a las restricciones de movilidad y la necesidad de conciliar el teletrabajo con el cuidado de los hijos, ayudarlos en sus tareas educativas y el cuidado de adultos mayores, lo que ha significado una doble jornada que ha afectado mayoritariamente a las mujeres teletrabajadoras.

Así mismo, la transición a la modalidad de teletrabajo de una manera repentina y forzada hizo que muchos teletrabajadores y sus organizaciones tuvieran que adaptarse rápidamente a las circunstancias sin tener algún elemento de apoyo.

También es importante indicar el impacto de estos riesgos de la salud mental no solamente en el plano individual y en la salud de los teletrabajadores, sino que los efectos se extienden al nivel organizacional, que bien se pueden reflejar en la disminución de la productividad por el crecimiento del ausentismo. Afortunadamente, hay muchas estrategias que se pueden implementar para cuidar nuestra salud mental y ayudar a los trabajadores que necesiten más apoyo y atención.

OBJETIVO GENERAL:

Formular una estrategia para la prevención de riesgos psicosociales en las actividades que realizan los trabajadores que se acogen al Teletrabajo, con la finalidad de generar comportamientos laborales más seguros.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Asegurar el bienestar de los trabajadores en cualquiera de sus modalidades y la continuidad de la productividad de las organizaciones.
- Promocionar la salud mental de los trabajadores a través del fomento de entornos saludables de trabajo.
- Realizar una guía práctica para el manejo del estrés laboral, que describa los lineamientos para el cuidado y autocuidado de la salud mental de los trabajadores

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA PROPUESTA

- Tal como ya ha sido demostrado en muchos estudios e investigaciones previas, muestran que:

- El estrés laboral tiene un impacto importante en la salud y en la calidad de vida de las personas, así como en los resultados económicos de las empresas y en la sostenibilidad social.
- Una acertada gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones, no sólo mejora el bienestar y la salud laboral de los colaboradores, sino que también sostiene el compromiso de los trabajadores con el proyecto empresarial.
- El bienestar y la salud mental de los miembros de una empresa, representa una gran oportunidad para innovar, ser competitivo y garantizar la sostenibilidad empresarial.
- Organismos internacionales como la OIT, y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) no dudan en determinar al estrés como la segunda causa de los problemas de salud relacionados con el trabajo, por las bajas laborales que provocan así mismo consideran al estrés como la epidemia del siglo XXI.

MARCO JURIDICO DE LA PROPUESTA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

ART. 326 - El derecho al trabajo se sustenta en el siguiente principio:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (numeral 5).

CÓDIGO DEL TRABAJO

ART. 434 - “En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez colaboradores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un Reglamento de higiene y seguridad el mismo que será renovado cada dos años”.

Art. 38.-Riesgos provenientes del trabajo Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el colaborador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle.

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD

ART. 11. “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”.

Art. 12. Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los colaboradores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

RESULTADO ESPERADO

Aunque no existe un modelo consensuado para el manejo del estrés laboral, se espera que los trabajadores aprendan a utilizar un modo de afrontamiento en situaciones estresantes.

BENEFICIARIOS

Todos los miembros de una organización que adaptan algunos de los lineamientos prácticos de la guía.

RESPONSABLES

Mandos de dirección que son los encargados de la toma de decisiones en las empresas que adopten la guía como una estrategia de salud mental para sus trabajadores

PRESUPUESTO:

Se estima un costo aproximado de \$ 2.000 dólares americanos.

GUÍA PRÁCTICA PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL

COVID-19



AUTOR: KENYA LARA PARRA

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

E **strés laboral:** **Conceptos** **y magnitud del problema**

Fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en 1956 por Selye. El término estrés proviene de un concepto físico y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto para deformarlo o romperlo.

Selye, que lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante; no hacía referencia al estímulo, sino a la respuesta a éste.

El estrés es la respuesta del organismo a las amenazas que recibe (Selye) y a las percepciones de riesgo que sufre (Mason), puede tener diferentes modalidades (Campbell y Singer) y no sólo una respuesta genérica a los factores que suponen una dificultad, un reto o una amenaza.

El estrés puede ser definido como un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa del organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden hacer que la persona enferme.

DIFERENTES MANERAS DE ENTENDER AL ESTRÉS

Reacción o respuesta del individuo ante cualquier estímulo estresante.

Estímulo o situación capaz de producir una reacción de estrés. En realidad, el estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano.

El estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (agentes estresores internos o externos) y los recursos de la persona.

Magnitud

del problema:

Las consecuencias negativas del estrés sólo se producen cuando la situación desborda la capacidad de control de la persona. Actúa como un mecanismo de defensa que prepara el organismo para hacer frente a situaciones nuevas, con un nivel de exigencia superior o percibidas como una amenaza. El problema se da cuando la respuesta natural del organismo se activa en exceso, lo que puede dar lugar a problemas de salud a medio y largo plazo.

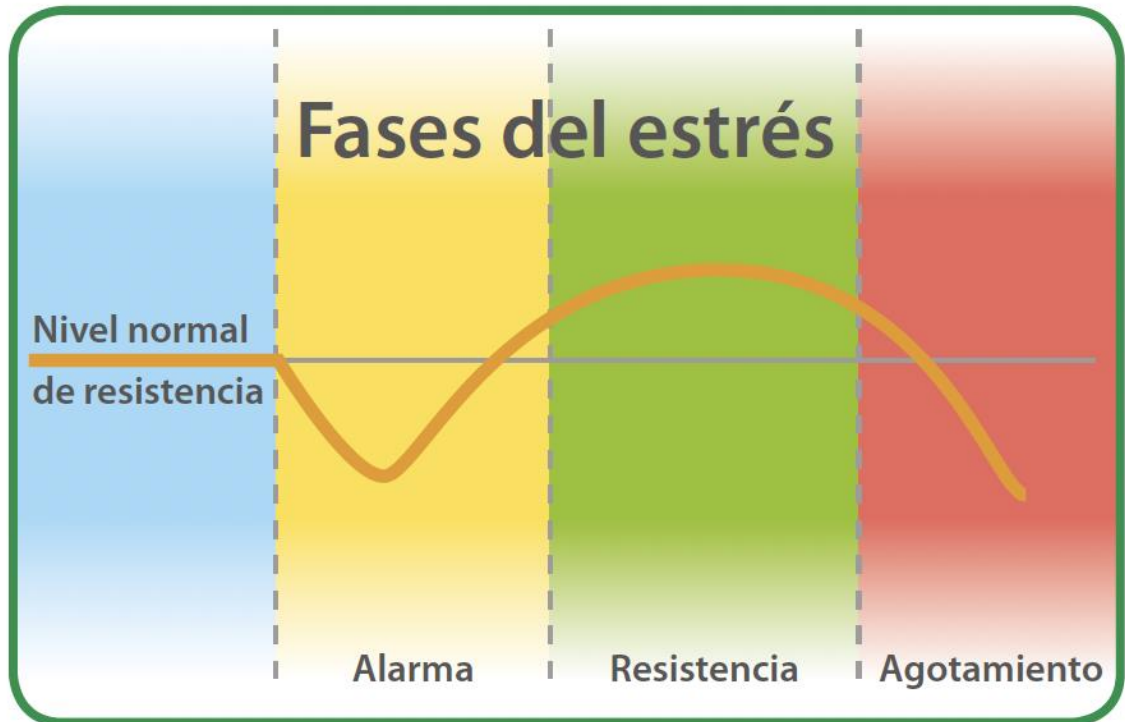


Figura 1. Fases del estrés. Fuente: Melgosa, 1999.

1. La fase de alarma

Es la primera fase que sentimos. Nuestro organismo empieza a liberar cortisol, adrenalina y otras hormonas que pueden provocar taquicardias e hiperventilación, mayor presión arterial y ansiedad. Esta fase generalmente dura poco tiempo.

2. La fase de resistencia

Se da cuando la situación de estrés se prolonga en el tiempo, entonces nuestro organismo pasa a un estado de resistencia activa frente al estrés para evitar el agotamiento. Nuestro cuerpo se estabiliza y los síntomas se reducen.

3. La fase de agotamiento.

Es la última fase y consiste en un agotamiento de los recursos fisiológicos de la persona. Nuestro estado de estrés ya es tan intenso que nuestro organismo no puede resistirse ante él, por lo que nuestro cuerpo se colapsa y entonces podemos sufrir serias afectaciones tanto físicas como emocionales, pudiendo llegar a desarrollar enfermedades mentales o físicas.

Causas

del estrés laboral

Si bien las razones del estrés laboral son diferentes para cada individuo, tenemos similares causas frecuentes de estrés en el sitio de labores mencionaremos:

FACTORES ESTRESANTES MÁS COMUNES

Causas vinculadas a las funciones específicas del trabajador:

Un alto nivel de exigencia, dificultades vinculadas a la función que debe cumplir el trabajador como la monotonía de las tareas, falta de autonomía, tareas repetitivas, división de las funciones y riesgos inherentes a la ejecución de la labor.

Causas vinculadas a la organización del trabajo

Deficiente de control de la distribución y planificación de las tareas en el interior de la empresa, imprecisión de los objetivos, horarios con turnos u horarios inesperados que limitan la vida familiar o social.

Falta de personal, inestabilidad laboral, tareas monótonas, funciones y objetivos poco delimitados y una deficiente organización del trabajo.

Causas vinculadas a las relaciones laborales

Poca colaboración de los jefes inmediatos o de los compañeros de trabajo, un liderazgo poco participativo, autoritario o deficiente, escaso reconocimiento del desempeño de los trabajadores, una mala relación entre colegas o entre trabajadores y jefes (ambiente de tensión).

La cooperación y las buenas relaciones entre colegas y entre jefes y trabajadores permite formar una barrera contra el estrés.

Causas vinculadas al entorno físico y a la tecnología:

El entorno físico puede representar un factor de estrés (ruido, calor, humedad, polvo...); un ambiente de trabajo incómodo (falta de espacio o de iluminación) y condiciones poco higiénicas.

Causas socioeconómicas:

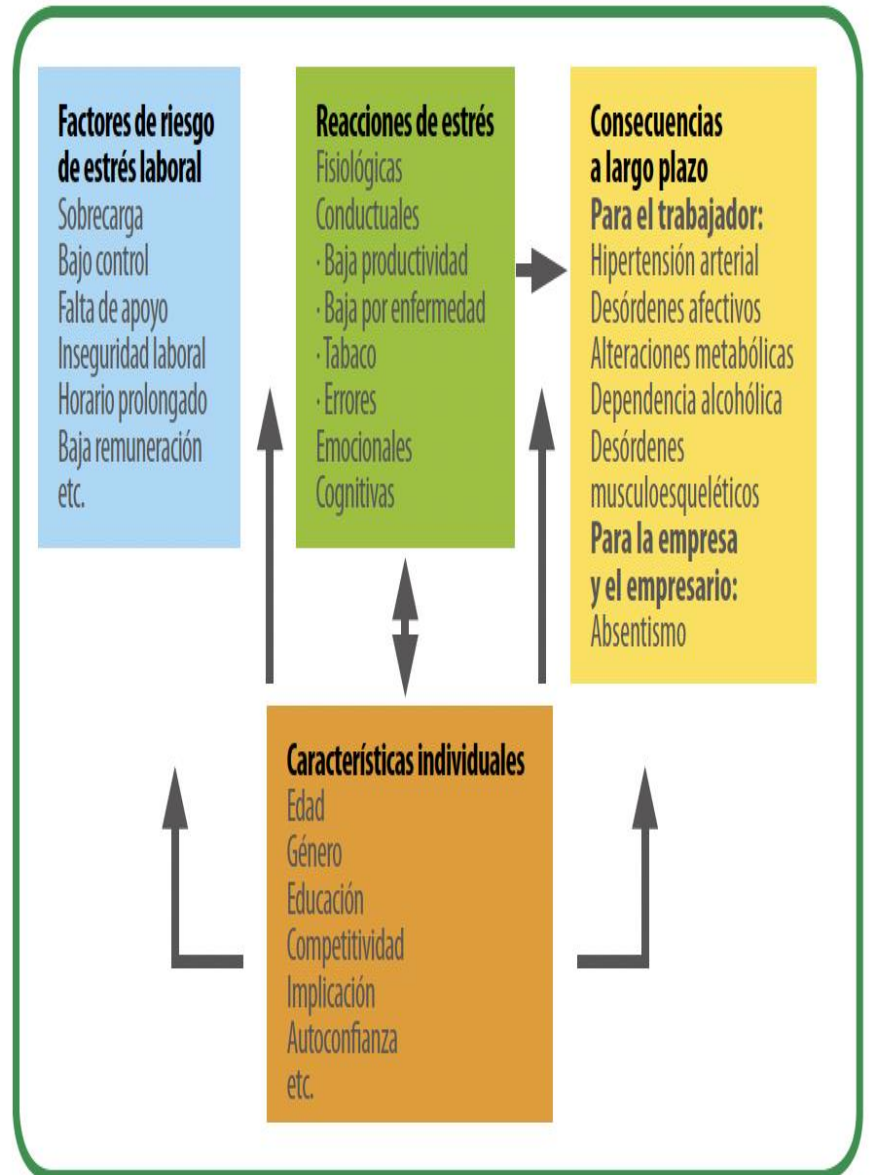
Una empresa en condiciones económicas poco favorables, incertidumbre sobre el futuro de la empresa, una gran exigencia laboral a fin de cumplir los planes de la empresa a nivel nacional e internacional, sobrecarga de trabajo, presión por parte de los jefes superiores, objetivos económicos por cumplir.

Desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral:

Vivir únicamente para trabajar, trabajar 12 horas al día, no descansar durante toda

M

Mecanismo de producción del Estrés laboral



C

ONSECUENCIAS DEL ESTRÉS: INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL

INDIVIDUAL	ORGANIZACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Poca concentración. • Agotamiento intelectual. • Poco deseo de hacer las labores diarias. • Inapetencia sexual. • Depresión. • Ansiedad. • Alteración de la frecuencia cardiaca. • Presión arterial alta. • Sentimientos de inseguridad. • Déficit de la competencia mental o física. • Enfermedades del aparato digestivo. • Abuso de alcohol o sustancias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo laboral. • Bajo rendimiento de la producción dependiente de los empleados. • Aumento de quejas tanto de empleados como usuarios o clientes. • Menor dedicación al trabajo. • Incremento de riesgo de accidentes, • Mal ambiente de trabajo. • Disminución de la motivación y satisfacción de los trabajadores. • Menor implicación y compromiso del capital humano. • Pérdida de reputación empresarial

METODOLOGÍA PARA EVALUAR EL ESTRÉS

Conocemos que el estrés laboral se sujeta no solo a las situaciones psicosociales claras, también se somete a la forma cómo lo interpreta el trabajador. De esta manera al momento de valorar el estrés es importantísimo centrarnos en encontrar los medios que causan ansiedad y angustia; no a las personas estresadas.

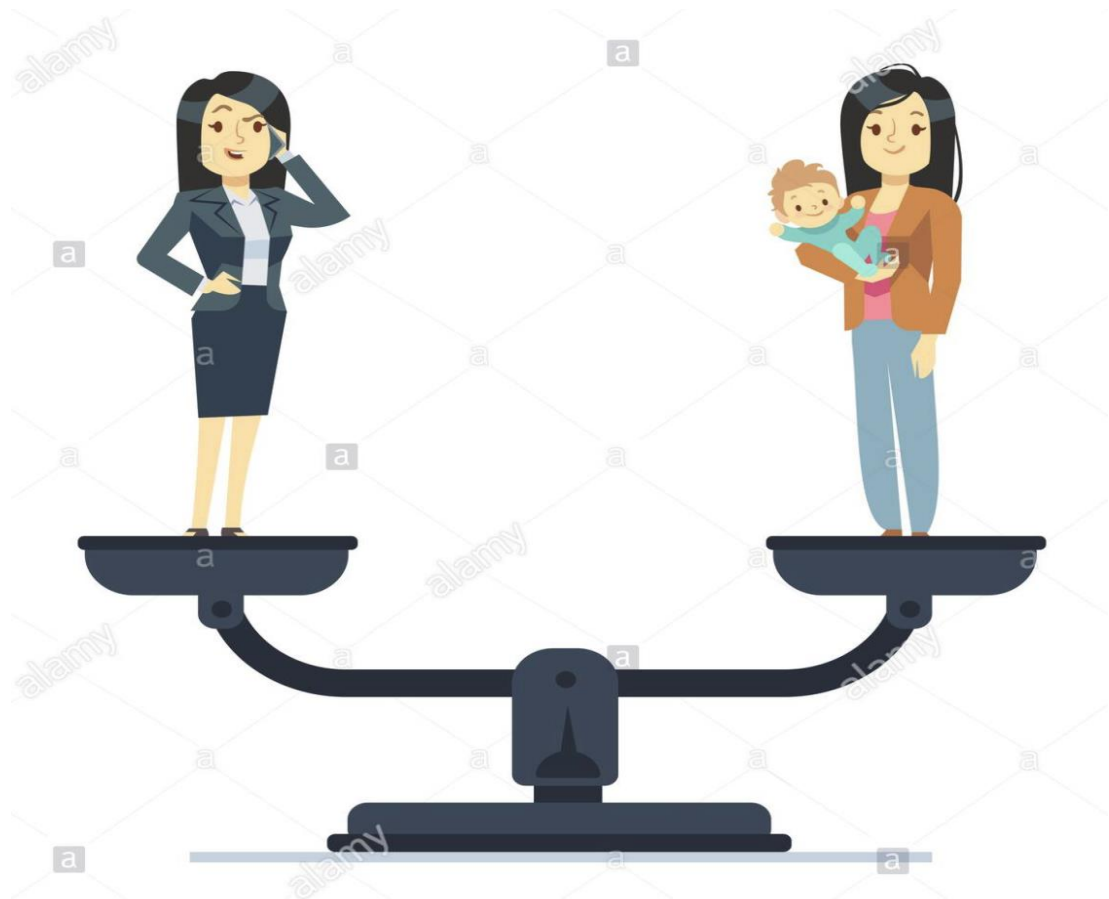
El estrés por trabajo se lo debe valorar utilizando metodologías que indaguen las diferentes formas laborales como situaciones de riesgo psicosocial, de esta manera lograremos ubicar y medir la intensidad de las situaciones estresantes.

En una valoración de estrés podemos utilizar por ejemplo el Cuestionario de Salud General (General Health Questionnaire, GHQ) para complementar la valoración es necesario el uso de otros datos como la gestión de la productividad y análisis del ausentismo, etc., entrevista con individuos afectados, valoraciones físicas y psicológicas, etc.



G UÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

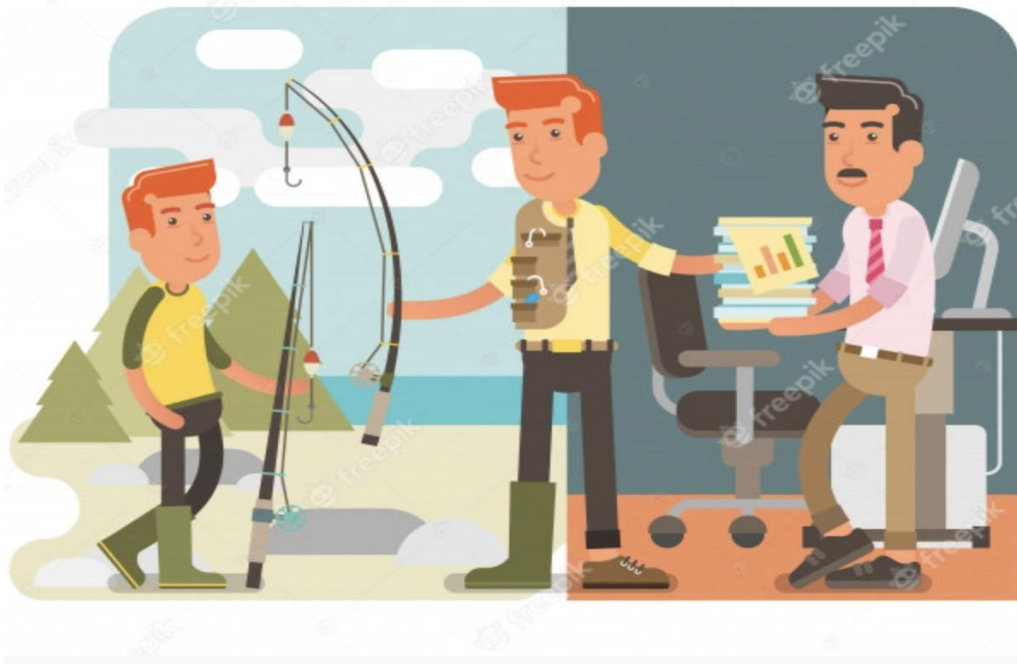
1. Equilibrar entre vida y trabajo y el tiempo de trabajo



Un balance entre la vida privada y el tiempo de trabajo son factores importantes que pueden incidir en el estrés en el trabajo. Las mejoras en la organización del tiempo de trabajo y otras medidas son necesarias para apoyar el equilibrio entre vida y trabajo. El estrés en el trabajo se relaciona particularmente con largas horas de trabajo, sistemas de turnos irregulares, y si se proporcionan o no vacaciones pagadas y descansos.



Aumente la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, de modo que las horas de trabajo, días de descanso y permisos se pueden organizar de acuerdo las necesidades sociales y familiares de los trabajadores.



- Ponga prioridades según el horario de trabajo. (Establezca límites).
- Maneje su tiempo. (Planifique y organice no deje actividades fuera del horario laboral).
- Haga listas de tareas pendientes y manténgase enfocado en las actividades.
- No lleve el trabajo a casa.



PUNTOS PARA RECORDAR

Comunique a todos los trabajadores y supervisores las políticas que orientan a la organización y las estrategias basadas en un enfoque participativo para garantizar el trabajo decente y la prevención del estrés en el trabajo.

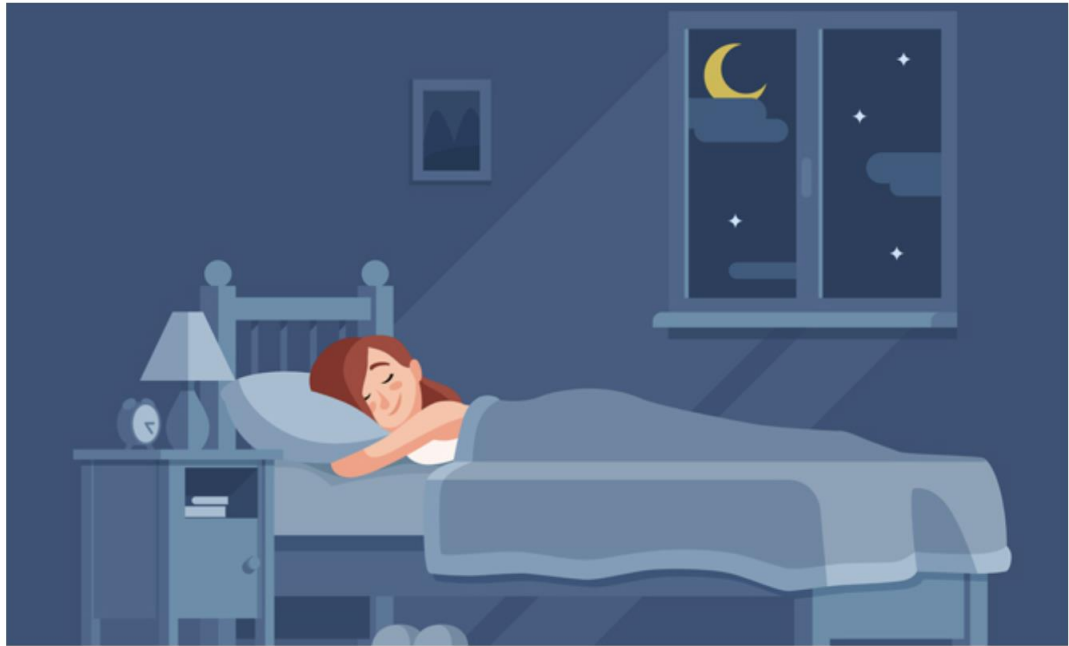
E n el hogar:



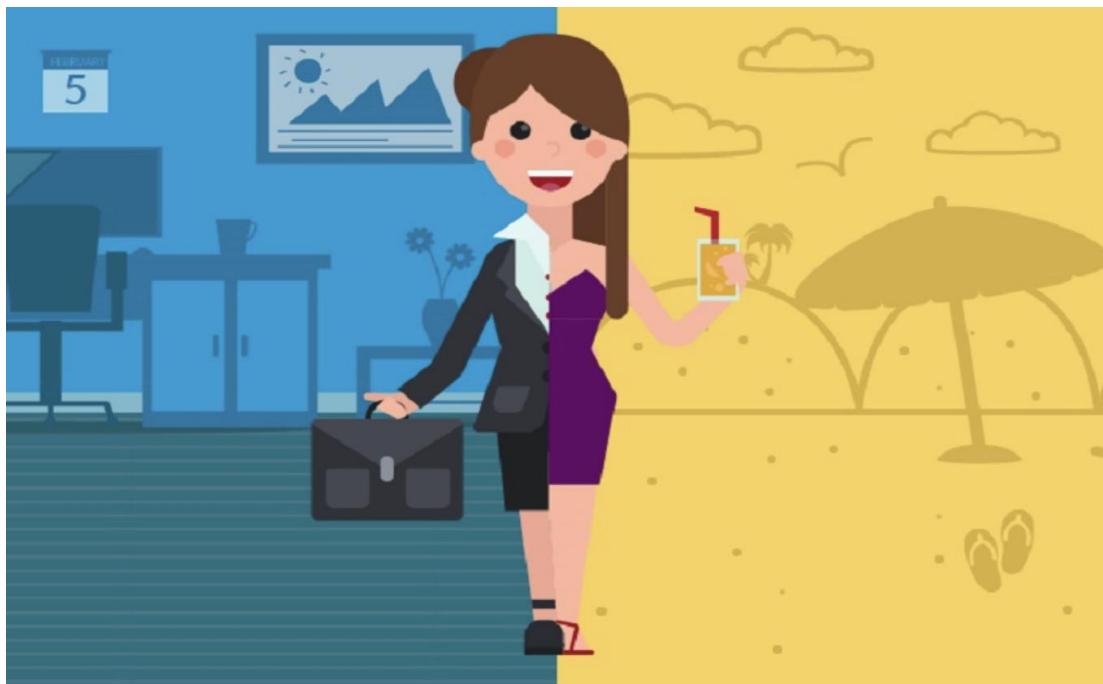
Comer bien: Esto mantendrá al cuerpo bien nutrido para la tensión que enfrenta en el ámbito laboral y personal. Evita el exceso de cafeína, alcohol y dulces.



Realice ejercicio: El ejercicio libera hormonas (Endorfinas) que mejoran tu actitud y nos hacen sentir llenos de energía.



Duerma lo suficiente: En un adulto se recomienda dormir de seis a ocho horas de sueño ininterrumpido cada noche.

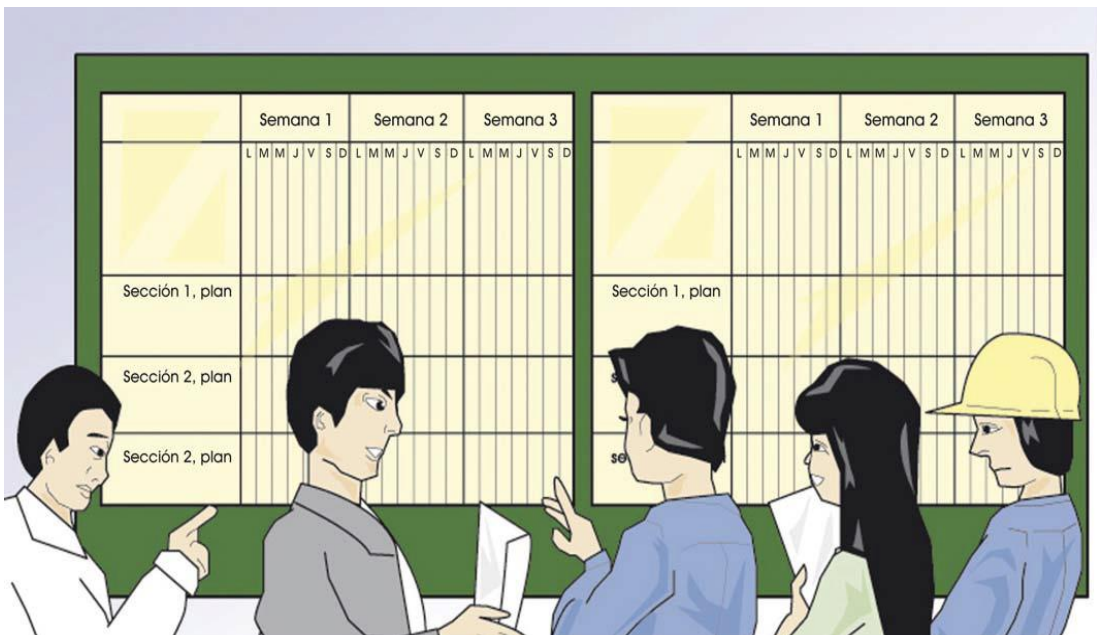


Diviértase: Seleccione un tiempo para relajarse y respétalo. Pueden ser unas vacaciones, una cena o un café con amigos, un programa de TV, una película, escuchar música, leer.

A

poyo en el trabajo:

Cuando los trabajadores pueden controlar la forma en que hacen su trabajo, disfrutan trabajar y son más productivos. Animar a los colaboradores a participar con sus opiniones en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo es importante para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. El trabajo se torna más estresante cuando los trabajadores no pueden influir en el tiempo y los métodos de trabajo. Dar a los trabajadores mayor libertad y control sobre las tareas que desarrollan ayuda a aumentar la motivación, la calidad del trabajo y a reducir el estrés laboral.

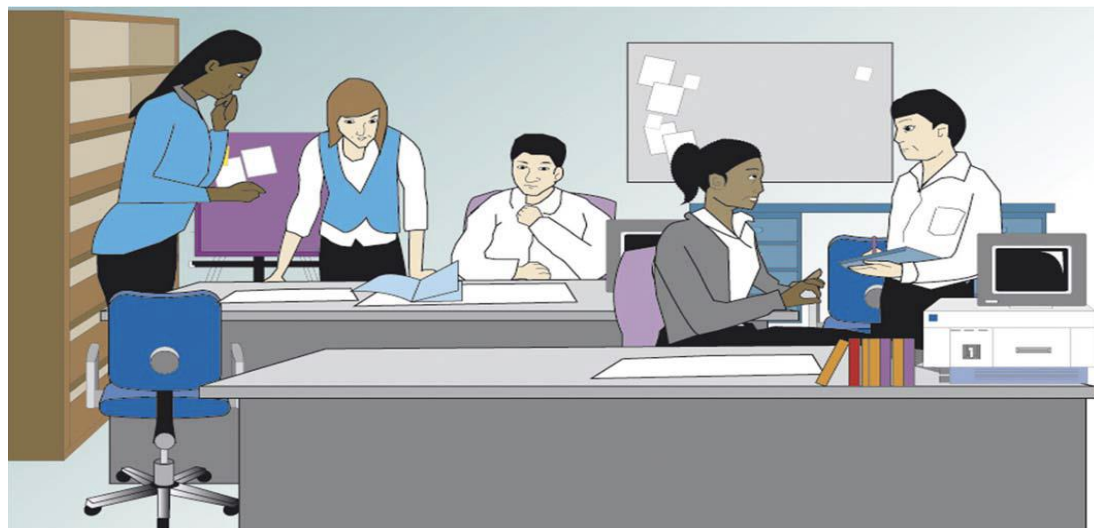


- Planifique el trabajo cuidadosamente y de acuerdo con los plazos establecidos y el ritmo de trabajo.
- Negocie y planifique siempre plazos con gerentes, clientes y trabajadores, tomando en consideración los recursos disponibles y la capacidad para el trabajo.

- No dude en reorganizar los plazos si cambian las condiciones en el lugar de trabajo.
- Involucrar a los trabajadores y supervisores para examinar y mejorar la organización del trabajo y aprender de buenas prácticas.
- Especificar claramente las tareas y responsabilidades que conlleva el trabajo motivado y la buena calidad de los resultados.
- Informar a los trabajadores si hacen bien su trabajo. Sea específico en decirles exactamente qué y dónde lo hicieron bien.

PUNTO PARA RECORDAR: La gestión y planificación de plazos realistas deben ser adecuadas para garantizar el bienestar y la productividad de los trabajadores.

PARTICIPACIÓN



- Animar a los trabajadores a presentar sus ideas sobre cómo mejorar la organización del trabajo mediante la creación de debates en pequeños grupos.
- Involucrar a los trabajadores que participan en el proceso de toma de decisiones sobre la organización del trabajo aumentar su autoestima
- Formar equipos de trabajo autónomos, asignando a cada equipo la responsabilidad de decidir cómo hacer el trabajo.
- Escuchar con atención las sugerencias de los trabajadores con respecto a la igualdad de trato entre mujeres y hombres con respecto a la asignación de trabajo y desarrollo de carrera. Tenga especial cuidado para abordar las deficiencias de una manera coherente.
- Discuta regularmente medidas de apoyo para mejorar competencias y para el desarrollo profesional de los trabajadores y sus representantes para determinar qué mejoras son necesarias

PUNTOS PARA RECORDAR

La participación de los colaboradores en el proceso de toma de decisiones sobre la organización y condiciones del trabajo incrementaran la autoestima de los trabajadores y su aporte a los objetivos organizacionales.

APOYO SOCIAL:

Un apoyo social adecuado es esencial para prevenir el estrés en el trabajo. Se debería tener al apoyo social como buena práctica para reducir los efectos del estrés en los lugares de trabajo. El apoyo social proporcionado por gerentes, supervisores y compañeros de trabajo ayuda a los trabajadores a hacer frente a las presiones cotidianas en el trabajo.



Proporcionar zonas para comer confortables e higiénicas, libres de ruido, de polvo y contaminantes.



- Dar a conocer a los trabajadores que la organización está comprometida a proporcionar apoyo de forma activa a sus colaboradores en la mejora de las condiciones de trabajo y reducción del estrés.
- Proporcionar los servicios del área de Trabajo Social y otros servicios de asistencia para ayudar a los trabajadores a hacer frente a problemas difíciles.
- Averiguar a través de reuniones y entrevistas, qué tipos de las actividades sociales se ven favorecidas por los gerentes y trabajadores.
- Escuchar cuidadosamente las opiniones y quejas específicas de los trabajadores acerca de sus problemas en el lugar de trabajo y tome medidas inmediatas para resolverlos.
- Organizar eventos culturales, deportivos o reuniones informales en una atmósfera amistosa con la participación del mayor número posible de personas.
- Incluir pausas breves durante un turno de trabajo y animar a la gente a hacer ejercicios de relajación, ejercicios de estiramiento o actividades recreativas durante sus descansos.
- Incluir pausas breves durante un turno de trabajo y animar a la gente a hacer ejercicios de relajación, ejercicios de estiramiento o actividades recreativas durante sus descansos.



RECONOCIMIENTO:

Felicite y reconozca abiertamente el buen desempeño de los trabajadores y los equipos. El buen desempeño de los trabajadores o equipos de trabajo ejemplifica un buen rendimiento. Por lo general, es el resultado de la cooperación. La mejora de las condiciones de trabajo será más efectiva si los trabajadores están involucrados en la planificación e implementación del proceso de mejora. Una sincera alabanza del buen desempeño alienta tanto a los dirigentes como a los trabajadores para lograr buenas prácticas y hacer mejoras. El buen desempeño revela el grado de compromiso de los trabajadores con la empresa y debe ser confirmado por un adecuado reconocimiento y premiación a los trabajadores.



- Establecer un sistema para premiar las mejoras que se han logrado y que resultan de buenas prácticas.
- Organizar ceremonias o cualquier otro medio apropiado para recompensar a los trabajadores por su labor ejemplar.

PUNTOS PARA RECORDAR

Recompense a los trabajadores o equipos de trabajo por su buen trabajo. Esto ayuda a crear una cultura empresarial sana, aumento de la productividad y la rentabilidad, y prevención del estrés laboral.

Conclusiones Y recomendaciones

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general estudiar el teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19. Se partió de la premisa a considerar que, quienes trabajan desde el hogar como medida sanitaria de distanciamiento físico por Covid-19 y tiene hijos en edad escolar o adolescentes, a estos trabajadores les resulta difícil equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado de la familia, estas nuevas dinámicas requieren de ciertas estrategias de salud mental para el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Ante ese supuesto la pregunta de investigación fue ¿Cómo contribuir al estado de bienestar emocional en las personas que hacen teletrabajo? Lo cual dio origen a los siguientes objetivos específicos:

Estudiar los síntomas emocionales que afectaron a los teletrabajadores en confinamiento por Covid-19.

Estudiar la incidencia del teletrabajo en las relaciones familiares en situación de confinamiento por Covid-19.

Analizar el estado de bienestar emocional en un grupo de teletrabajadores en situación de confinamiento por Covid -19.

Proponer una guía práctica para manejar el estrés laboral por efecto del teletrabajo.

Los objetivos específicos planteados sirvieron para establecer a través de un proceso diagnóstico las siguientes conclusiones:

Con respecto a estudiar los síntomas emocionales que afectaron a los teletrabajadores en confinamiento por Covid-19, los hallazgos de esta investigación indican lo siguiente:

Dados los riesgos para la salud, se exige a muchos trabajadores que trabajen desde sus casas en calidad de teletrabajo a tiempo completo y de esta manera evitar la propagación del coronavirus. Si bien es cierto, el teletrabajo ha contribuido al sostenimiento y desarrollo económico de país, a los trabajadores les ha resultado difícil manejar esta nueva realidad y mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, debido a que los empleados que tienen hijos y otras personas bajo su responsabilidad necesitan contar con un tiempo adicional en su día para realizar su trabajo, de manera que les ha tocado trabajar en horarios extendidos trabajando desde muy temprano hasta tarde en la noche, intercalando espacios de tiempo para el cuidado de los niños, las tareas domésticas entre otras actividades inherentes a la educación en el hogar.

Otro hallazgo de la investigación, que dan origen a síntomas, es el cambio brusco y disruptivo que llevó a muchas organizaciones del trabajo en oficina al teletrabajo. Estos cambios se produjeron sin tener en cuenta los requisitos en tema de salud laboral, que generalmente se aplicarían en las instalaciones de la empresa, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Sin embargo, las características físicas y ambientales de la oficina en el hogar y los hábitos de trabajo conexos son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia

De acuerdo al estudio, entre los síntomas frecuentes que presentaron los sujetos bajo estudio, el 41% presento alteraciones en el sueño, el 21 %

problemas de salud producto del estrés, un 17% trastornos en la alimentación y un 21% alteración en sus actividades físicas.

Con respecto al objetivo relacionado con el estudio de la incidencia del teletrabajo en las relaciones familiares en situación de confinamiento por Covid-19. Se encontraron los siguientes hallazgos:

En contexto de confinamiento por el Covid-19, investigaciones preliminares dan cuenta que la afectación está presente en las distintas esferas de la vida humana como la educación en todos sus niveles, el trabajo, las relaciones sociales y la familia no fue la excepción.

Para toda la familia, niños, jóvenes y adultos, ha sido una experiencia bastante difícil. Por lo general, el encierro al ser algo penoso como ya se conoce, se dan situaciones negativas como el miedo y la ansiedad, en situaciones más críticas, la violencia intra familiar ha estado presente. En la presente investigación un hallazgo da cuenta que los efectos de la pandemia en las familias no son homogéneos, para el 46% de los teletrabajadores encuestados, la convivencia durante el confinamiento, fue muy estresante, para el 12% fue muy buena y para el 42% fue buena, lo que nos indica que se deben investigar y comprender a la luz de las necesidades familiares en sus contextos diversos actuales.

Lo que se conoce es que, en algunas familias con mucha organización en sus hogares, administraron mejor su tiempo estableciendo rutinas con horarios estables, lo cual es de gran ayuda. Este tipo de familia han podido disfrutar de compartir más tiempo de calidad con sus hijos. De manera que, han logrado conocerse mejor y han establecido vínculos más fuertes.

Otro objetivo fue analizar el estado de bienestar emocional en un grupo de teletrabajadores en situación de confinamiento por Covid -19. Con respecto a la parte emocional o psicológica los teletrabajadores encuestados tuvieron

que afrontar síntomas en un 33,33% sentimientos de temor, 16,67% sentimientos de soledad y tristeza, un 12,5% sufrieron crisis de ansiedad, 8,33% crisis depresivas, de igual porcentaje aparecen el estado de nerviosismo e irritabilidad y en un 4,17% sentimientos de desánimo y cansancio emocional. Este estado emocional tal como ya se ha mencionado son manifestaciones típicas de estrés, que están afectando a los teletrabajadores.

Finalmente, con respecto al objetivo de proponer una guía práctica para manejar el estrés laboral por efecto del teletrabajo, a través de la presente investigación queda plenamente justificada su pertinencia.

Esta guía fue diseñada en función de los siguientes ejes de atención primaria:

1. Equilibrar la vida, el trabajo y el tiempo de trabajo.
2. Prevención

BIBLIOGRAFIA

- Clínica Mayo (2020). Estilo de vida saludable. [Archivo PDF]. Recuperado de. <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/mental-health/art-20044098>
- Código del trabajo (2020) Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. [Archivo PDF]. Recuperado de https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2014). Quito-Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.[Archivo PDF] Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2014). Quito-Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. [Archivo PDF]. Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Di Martino, V. (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra. [Archivo PDF].Recuperado de www.idrc.ca .
- Escalante y Otros. 2006. El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia.[Archivo PDF] Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EITeletrabajo-3252786.pdf>.

- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Editorial Kairós. [Archivo PDF]. Recuperado de <http://editorialkairos.com/catalogo/inteligencia-emocional>
- Grouard, Meston y Shein (2014) el teletrabajo en las organizaciones. Modalidades del teletrabajo [Archivo Pdf] Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (7ta. ed.). México DF. [Archivo Pdf] recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Melgosa (1999) El estrés laboral como factor determinante de la salud. [Archivo PDF] Recuperado de : <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111f.pdf>
- MinisteriodelTrabajo.gob.ec (2021). Teletrabajo. Disponible en <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/#:~:text=Es%20la%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios,instalaciones%20del%20lugar%20donde%20ahora.>
- Montalvo, J. (2006). La relación de trabajo y sus variantes. Disponible en: <http://www.letrasjuridicas.com>
- Moreno, M.J.E.G. (2010) Productividad, competitividad y reducción de costos operativos organizacionales mediante el uso del modelo teletrabajo y la tele presencia en un mundo auto sostenible. [Archivo PDF]. Recuperado de <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Moreno%20Gualdron%20spanish.pdf> [2-2-2014]
- OIT. (2012). Manual de buenas prácticas en el teletrabajo [Archivo PDF] Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- OIT. (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. [Archivo PDF]. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Mundial de la Salud (1993). Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades CIE-10. Washington.[Archivo PDF] Recuperado de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwjdOIBhA_EiwAHz8xm_GzVOpF_g2rRoyzJzGAA4yxon4rdHj0G64rE5ED8_e5BVaFGyovVRoC3AkQAvD_BwE

Osio, L(2010). El Teletrabajo. Una opción en la era digital. Observatorio laboral Revista Venezolana,3(5)93-109.Recuperado de : <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EITeletrabajo-3252786.pdf>

Prevecon (2018) El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. Revista digital de la empresa peruana en Seguridad y Salud en el trabajo.[Archivo PDF].Recuperado de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20aquel,recursos%20disponibles%20para%20cumplirla%20eficientemente>

Quiroz G, Vega J (2020) El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. [Archivo PDF].Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2058-11253-5-PB%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2058-11253-5-PB%20(8).pdf)[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2058-11253-5-PB%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2058-11253-5-PB%20(8).pdf)

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (2015) [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www.prosigma.com.ec/pdf/gssso/Reglamento-del-Instrumento-Andino-SST.pdf>

Salazar, C. 2007. Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. [Archivo PDF]. Recuperado de : www.cit2007.citvirtual.org

Yañez C. 2007. Teletrabajo aumenta en el país: Tecnología Permite el Crecimiento de la Labor Remota en Chile. [Archivo PDF]. Recuperado de : www.cienciaytrabajo.cl

Zúñiga, A. (2013) ¿Estamos preparados para teletrabajar? Escritura pública. [ArchivoPDF]. Recuperado de http://www.notariado.org/liferay/c/document_library/get_file?folderId=12092&name=DLFE-112091.pdf [21-3-2014]



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Lara Parra Kenya Celeste**, con C.C: # **0950067363** autor/a del trabajo de titulación: **“El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral”**. previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 7 de Septiembre del 2021

f. Kenya C. Lara Parra

Nombre: **Lara Parra Kenya Celeste**

C.C: **0950067363**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	"El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral".		
AUTOR(ES)	Kenya Celeste Lara Parra		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Elba Narcisa Bermúdez Reyes		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	(07) de (Septiembre) de (2021)	No. DE PÁGINAS:	(#102 de páginas)
ÁREAS TEMÁTICAS:	(Teletrabajo, Salud Ocupacional y Riesgos Psicosociales)		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>(Teletrabajo, Bienestar Emocional, Estrés Laboral, salud mental, Equilibrio mental, Equilibrio físico y Covid 19.)</i>		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo de investigación "El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid-19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral" se basó en un estudio de esta nueva modalidad de trabajo, implementada en nuestro país, a raíz de la situación de confinamiento por la pandemia de Covid-19. Como uno de los objetivos, se planteó, conocer sus efectos sobre la salud mental en los teletrabajadores y a partir de los hallazgos encontrados, formular una serie de directrices para el manejo efectivo del estrés laboral. La metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo y como técnica de recolección de datos, la encuesta. Los datos analizados de revelaron que durante la pandemia, hubo un incremento del estrés en los teletrabajadores y los afecto de diferentes maneras, que algunos recibieron orientación de parte de sus organizaciones sin embargo, otros trabajadores les hizo mucha falta el apoyo en salud mental, por lo tanto la propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral, representa un apoyo para las empresas o instituciones que deseen implementar un plan de prevención en salud mental y especialmente para todos los trabajadores que deseen aprender una serie de técnicas que les permita canalizar el estrés laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-(0996873556)	E-mail: kenysis.kclp@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			