



Niveles de estrés y sus determinantes existentes en los Teletrabajadores de una empresa
Colombiana.

Autores:

Marian Blandón Asprilla ID 449617
Nasly Johana Mosquera Mosquera ID 949932

ASESOR

Adrián Marcel García Caicedo
Maestría en Dirección estratégica en riesgos laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa:

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PSICOSOCIAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

Noviembre de 2024

Niveles de estrés y sus determinantes existentes en los Teletrabajadores de una empresa
Colombiana

Autores:

Marian Blandón Asprilla ID 449617
Nasly Johana Mosquera Mosquera ID 949932

ASESOR

Adrián Marcel García Caicedo
Maestría en Dirección estratégica en riesgos laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa:

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PSICOSOCIAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

Noviembre de 2024

Agradecimientos

Yo Marian Blandón Asprilla, quiero expresar este agradecimiento primordialmente a Dios, a mi familia, mi madre María Asprilla Andrade, mi padre William Blandón Perea, de quienes estoy segura, siente orgullo por cada logro profesional que me he propuesto, a mi hija Andrea Blandón, por su paciencia, amor y dedicación.

A mi compañera Nasly Johana Mosquera, por su paciencia, dedicación, profesionalismo e inteligencia y porque sé del esfuerzo tan grande que ha realizado por cumplir sus metas profesionales, por lo cual todo ha valido la pena, los compañeros de carrera que con sus aportes lograron que se disiparan dudas frente a los objetivos planteados en los diferentes cursos, al docente Adrián Marcel García por darnos el impulso y las ganas de abordar de manera analítica y consciente este trabajo, por todos los conceptos aclarados y por el tiempo tan valioso que saco al asesorarnos con humildad y profesionalismo.

Yo, Nasly Johana Mosquera Mosquera: Quiero agradecer primero que todo a Dios porque me dio la oportunidad de contar con vida y salud, a mi madre Laura María y mi Hija Evaluna Castro porque son mi mayor motivación y fuerza para salir adelante.

Agradezco profundamente a mi compañera Marian Blandón, por su profesionalismo, dedicación y con quien realmente hicimos un buen equipo para sacar este proceso que hoy culminamos; al profesor Adrián García, por su orientación, profesionalismo, paciencia y disponibilidad para brindarnos las asesorías, a mi esposo, familiares y demás personas que de una u otra manera aportaron su granito de arena aportándome palabras de motivación para continuar y hacer este anhelo de ser Especialista realidad

En este sentido también es importante expresar nuestra gratitud a la Cooperativa Minuto de Dios por el aporte económico que nos permite culminar esta etapa, que de manera responsable y autónoma fue adquirida; por ser diligentes con las asesorías, prorrogas y acuerdos.

De esta manera, entendemos que la importancia de darle continuidad al proceso educativo es vital, para lograr grandes oportunidades profesionales y cumplir metas personales, que se puedan presentar en cualquier lugar del mundo ya que todas estas competencias se logran al tener excelentes tutores que nos impulsan a ser mejores cada día.

Resumen

Con esta investigación se busca analizar los niveles de estrés y sus determinantes existentes en los Teletrabajadores de una empresa colombiana.

Para el desarrollo de investigación, se seleccionó el enfoque Mixto debido a que se presentan resultados que nacen de un análisis estadístico, pero a su vez se representa de manera interpretativa con las particularidades que se observan en los datos, con esta estrategia se logró analizar los niveles de estrés en la población afectada a través de la tabulación de los resultados arrojados, a su vez la aplicación de este enfoque nos permitió comprender de manera detallada e interpretar con facilidad la información precisa de los aspectos que influyen en el estrés de los Teletrabajadores.

Por medio de la batería de riesgo psicosocial resolución 2764 de 2022 se permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta un trabajador, la aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados lograran resolver los interrogantes a los objetivos planteados y deben aplicarse de la manera como está definido en el manual por el Ministerio de Trabajo.

Como conclusión Se encontró además que en los análisis de los niveles de estrés es sumamente importante enfocarse en los aspectos específicos de cada uno de roles afectados y en búsqueda de estrategias que permitan disminuir los síntomas de afectación, donde puedan tener mejor control y liderazgo, manejo del tiempo, uso de cronogramas que permitan lograr un mejor trabajo en equipo.

Palabras claves: Determinantes, Estrés, Factores de riesgo, Riesgo psicosocial Teletrabajadores.

Tabla de Contenido

Capítulo I. Planteamiento del Problema	8
Pregunta de investigación	10
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Justificación	12
Antecedentes de Investigación	13
Capitulo II Metodología	19
Tipo y diseño de investigación.....	19
Participantes	21
Tabla 1: Organigrama de las áreas laborales de los participantes	21
Técnicas e instrumentos	22
Metodología de evaluación	22
Evaluación del estrés	23
Tabla 2: Ítems según categorías de síntomas	23
Tabla 3: Colores Nivel de Riesgo en los Gráficos	25
Fases del trabajo de campo	25
Tabla 4: Modelo de los niveles de estrés	27
Capítulo III Resultados	28
Identificación y análisis de los niveles de estrés en los Teletrabajadores	28
Gráfico 1: Medición Niveles de estrés en categorías Muy alto por áreas de trabajo	29

Gráfico 2: *Medición Niveles de estrés en categorías Alto por áreas de trabajo*30

Gráfico 3: *Medición Niveles de estrés en categorías Medio por áreas de trabajo*

.....	31
Determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores.....	31
<i>Muestra N.1: Formato Intralaboral Empleados tipo A</i>	<i>32</i>
Muestra N.2: Formato Intralaboral Empleados Tipo B.....	34
Muestra N 3: Formato Extralaboral Empleados tipo A y tipo B.....	35
Propuesta para reducir de los niveles de estrés en Teletrabajadores de una empresa colombiana.....	37
Muestra N.4: Cronograma de ejecución de actividades.....	45
Capítulo IV Conclusiones.....	48
Recomendaciones	50
Bibliografía.....	52

Capítulo I. Planteamiento del Problema.

Con la implementación de nuevas tecnologías en ámbito laboral, ha permitido facilidad tanto a usuarios, empleados y las empresas, No obstante, producto de los avances tecnológicos se han derivado problemáticas en el entorno cognitivo-Laboral y, por lo tanto, el estrés laboral es un factor de riesgo especialmente en el Teletrabajo y que demanda el interés de diversas disciplinas entre ellas la psicología.

El teletrabajo es una labor que se desarrolla lejos de un espacio adecuado, separando al trabajador de su relación con otros colegas o jefes que se encuentren allí donde la comunicación y la labor misma son posibles gracias al uso de las nuevas tecnologías (tomado como referencia de la OIT, 2020).

Es numerosa la literatura que identifica los diferentes factores de riesgos de salud para los Teletrabajadores. Donde se destacan factores de riesgos psicosociales y ergonómicos, en menor medida factores asociados a la seguridad.

El teletrabajo puede disminuir el sentido de bienestar físico en su relación con factores como: el aislamiento social, los tiempos de trabajo prolongados, multitareas (tareas laborales, domesticas, cuidado de los hijos), menos tiempos de descanso, irritabilidad y aumento de la carga cognitiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, la alta Rotación del personal de los Teletrabajadores de una empresa Colombiana se puede presentar debido a que no se cuenta con un buen liderazgo de la organización, no existe una buena estrategia de comunicación en el departamento de Recursos Humanos y esto dificulta entender de forma clara los roles, falta de oportunidades para crecer profesionalmente, no tienen un buen balance entre su vida personal-Laboral, no se sienten apoyados o valorados por la compañía o porque simplemente el pago de los salarios son muy bajos y no se ajustan a sus necesidades.

Todos estos aspectos pueden ser clave para conllevar a la alta rotación de los Teletrabajadores de una empresa colombiana debido a la afectación de su calidad de vida al no saber cómo actuar ante múltiples factores.

En este sentido se hace necesario realizar un análisis claro y conciso de las posibles causas y consecuencias que desencadenan la alta rotación del personal, implementando estrategias y soluciones frente a la problemática identificada.

Pregunta de investigación

¿Identificar cuáles son los Niveles de estrés y sus determinantes existentes en los Teletrabajadores de una empresa en Colombia?

Objetivo general

Analizar los niveles de estrés y sus determinantes existentes en los Teletrabajadores de una empresa colombiana

Objetivos específicos

- Identificar los niveles de estrés y sus determinantes en la población de Teletrabajadores.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los Teletrabajadores en una empresa colombiana.
- Diseñar una propuesta para reducir de los niveles de estrés en Teletrabajadores de una empresa en Colombia.

Justificación

Con esta investigación se pretende identificar, analizar y determinar el estrés actual en los Teletrabajadores de una empresa colombiana, aunque es cierto que las empresas intentan mitigar y disminuir el problema, son distintos los procesos en cada persona.

El ser humano se ve como una persona integral y además es necesario mantener en equilibrio entre vida personal, social, afectiva y laboral, lo que conlleva a que deben existir herramientas de fácil acceso para lograrlo, por lo tanto, las empresas deben tener un equipo de trabajo calificado que disminuya cualquier porcentaje elevado de estrés en los Teletrabajadores.

En algunas empresas los espacios de trabajo en muchas circunstancias no son adecuados para desempeñar correctamente las labores asignadas. Por ello, es muy importante y necesario que, para el caso específico de los Teletrabajadores al momento de realizar sus tareas diarias, cuenten con los elementos necesarios y estos a su vez estén condicionados y adecuados para garantizar su comodidad y así evitar problemas físicos y psicológicos que conlleven a posibles riesgos psicosociales.

En esta investigación se busca analizar los riesgos psicosociales asociados a la alta rotación del personal de una empresa y el estrés que genera las dificultades de comunicación, el exceso de trabajo, el poco respeto que se tiene a los tiempos y la mala distribución al descanso, relacionadas entre las actividades asociadas a sus funciones laborales y a la vida familiar.

A través del análisis de los niveles de estrés y sus determinantes en una empresa colombiana podemos establecer factores acerca del bienestar y la satisfacción laboral de los teletrabajadores, y cómo estas empresas ayudan a construir una sociedad justa y equitativa a través de las garantías y el cubrimiento de las insuficiencias de los colaboradores que desempeñan diferentes funciones en las organizaciones.

Antecedentes de Investigación

1. Sygit-Kowalkowska et al; (2022). Llevó a cabo la investigación *“afrentamiento del estrés; covid-19; pasión por el trabajo; resiliencia; teletrabajo; relación trabajo-hogar”* Cuyo objetivo fue examinar los vínculos entre la resiliencia y el modo de trabajo (fijo vs. a distancia) y las relaciones trabajo-casa y casa-trabajo, y si están mediados por la pasión por el trabajo y las estrategias de afrontamiento del estrés, en la cual se tomó una muestra de 1251 teletrabajadores en Gran Bretaña, India, Letonia, Lituania, Noruega, Polonia, Rumanía, Serbia, Eslovaquia Y Vietnam. Este estudio se realizó mediante encuestas trabajo-casa y una aplicación breve de la escala de resiliencia; donde se concluye que con respecto a la resiliencia mostraron un aspecto positivo en cuanto al funcionamiento del trabajador, sin embargo, entre las relaciones trabajo casa- casa- trabajo se debe profundizar en el conocimiento de estas relaciones.

2. Byun, G. & Dai, Y. (2023). Ambos autores en su estudio *“covid-19; tácticas de influencia; rendimiento laboral; estrés laboral; apoyo organizativo percibido”* en el cual su enfoque principal fue Examinar Cómo Las Tácticas De Influencia De Los Líderes Afectan Al Estado Psicológico De Los Empleados Y A Su Rendimiento Laboral En Un Entorno De Trabajo No Presencial (Teletrabajo) en su investigación se llevó a cabo mediante encuestas temporales donde se tomaron como muestra a 208 empleados de organizaciones Surcoreanas que comenzaron a teletrabajar tras la emergencia sanitaria a nivel mundial la pandemia del Covid-19, este estudio concluye que las tácticas blandas de los líderes (comportamientos para utilizados para provocar la aceptación voluntaria de una petición) y las tácticas racionales (comportamientos que ejercen influencia aportando pruebas empíricas) disminuyeron de manera significativa estrés en lo teletrabajadores, lo que redujo la intención de cambiar de empleo y por lo tanto aumento el rendimiento en las tareas asignadas. Esta investigación permite ampliar de manera teóricamente la literatura sobre las tácticas de influencia que previamente se enfocaba en trabajadores presenciales.

3. Abendroth, A. K., & Reimann, M. (2018). Examinaron la dependencia del contexto de las implicaciones del teletrabajo para el conflicto trabajo-familia. Tomando como muestra de 4.898, vinculando empleador-empleado en la que participaron grandes Organizaciones de diferentes industrias de Alemania en la cual se tuvieron en cuenta regresiones multinivel. A través de los resultados concluyeron que el teletrabajo se asocia con niveles altos de conflicto trabajo-familia teniendo en cuenta la tensión, y que esto se encuentra ligado en parte con las horas extraordinarias que implica el teletrabajo.

No obstante, los teletrabajadores perciben niveles más altos de conflicto trabajo-familia si sienten que la cultura organizacional en su lugar de trabajo es muy exigente, y niveles más bajos si el supervisor dispone fácilmente de apoyo trabajo-familia.

4. Raišienė, et al; (2023). Desarrollaron *“Burnout; Lituania; Estrés Laboral; Compromiso Laboral; Trabajo Desde Casa”* donde su principal en este artículo fue investigar la experiencia de las personas que no trabajan en la oficina y reveló las consecuencias del estrés laboral, como el agotamiento mental y físico, la privación social, la disminución del compromiso laboral, el cinismo y el agotamiento profesionales. La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas a 202 empleados de Lituania que Teletrabajaban durante toda la pandemia donde los resultados arrojaron que el teletrabajo tuvo efectos negativos en el bienestar de los empleados, debido a que muchos Teletrabajadores tendían a sufrir agotamiento mental y físico aunado a la privación social cuando trabajaban desde casa durante la pandemia. Además, se pudo evidenciar que el estado Psicoemocional de los Teletrabajadores tiende a ser un factor primordial que influye en los recursos intelectuales de una empresa durante un periodo de incertidumbre.

5. Popaitoon, P. (2023). En su análisis de estudio buscó identificar un diseño de trabajo efectivo para las prácticas de teletrabajo en Tailandia investigando la influencia sobre el compromiso y el estrés laborales de los empleados de las demandas y recursos del trabajo en tres dominios de características del trabajo - tarea, social y contextual. En que realizó la aplicación de encuestas Online en la cual participaron 1.052 Teletrabajadores de Alta Intensidad realizando comparaciones de modelos anidados y pruebas de diferencia

CHI-cuadrado con la intención de comprobar la importancia de los tres dominios de las características Laborales comparando los cambios en los ajustes del modelo asociado con la eliminación de parámetros asociados a cada dominio. En este estudio se concluye que cada aspecto de las Características de trabajo suministra una información adicional y significativa sobre los resultados de la función. En cuanto a las prácticas de Teletrabajo en Tailandia el apoyo de la persona a cargo de Talento humano y la autonomía Laboral, pueden mejorar el compromiso de los empleados; mientras que la vigilancia del supervisor y la sobrecarga laboral pueden conllevar al estrés incluyendo las exigencias contextuales que limitan a las personas entre la vida laboral y la personal lo que reducen el compromiso laboral.

Esta investigación contribuye a la literatura sobre el diseño del trabajo y el teletrabajo aplicando un enfoque integrador del diseño del trabajo para demostrando muchas organizaciones deberían considerar tanto las demandas del trabajo como los recursos en un contexto más amplio de diseño del trabajo.

6. Sahai, ciby, & dominic,(2022). Su objetivo fue “examinar la relación entre el aislamiento laboral y la mala salud mental, con las emociones negativas como mediadoras y el capital psicológico como moderador”, en el cual se recolectaron datos de Teletrabajadores en su domicilio mediante la aplicación de encuestas con empresas de Tecnología. La información fue procesada mediante smartpls, spss y process macro. Los datos arrojaron en primera instancia el aislamiento en los puestos de trabajo se asocia con la mala salud mental y las emociones negativas, en segunda instancia se encuentra que el capital Psicológico amortigua las consecuencias del aislamiento en el trabajo con respecto a las emociones negativas, en tercera instancia el efecto directo sobre las emociones negativas se mostró más débil con relación de un capital psicológico elevado. Cabe resaltar que el primer estudio que hace examinación en cuanto al papel de mediador de las emociones negativas y el papel de moderador del capital psicológico relacionado con el aislamiento laboral y la mala salud mental de los Teletrabajadores.

7. O'Neil, et al; (2024). Mediante el enfoque cualitativo en su artículo tuvo como objetivo “explorar las barreras del teletrabajo emocionalmente complejo, centrándose específicamente en el espacio, la interfaz y el ritmo de trabajo”. En donde se analizaron las vidas laborales de los asesores de la salud mental, los datos recolectados mediante la entrevista semiestructurada se realizaron en línea con 31 asesores de todo el Reino Unido, durante la pandemia del Covid-19.

Los datos arrojados “revelan que los problemas de límites, el aumento de las interrupciones técnicas, el aumento del tiempo frente a la pantalla y la fatiga asociada, y el aumento de la capacidad de contacto debido a la digitalización fueron barreras clave para llevar a cabo tareas emocionalmente complejas y exacerbaron el trabajo emocional de los participantes creando resultados más negativos. Esto se tradujo en una mayor gestión de las emociones en el espacio doméstico, disonancia emocional, estrés y, en algunos casos, agotamiento”.

8. Doi, T. (2024). En su investigación titulada “Entorno Vital; Modelo Shel; Teletrabajo; Trabajo Desde Casa” su enfoque se centró en investigar la relación de los factores del entorno vital con la satisfacción, el compromiso laboral, la productividad percibida y el estrés entre los Teletrabajadores. En donde el método utilizado fue mediante un análisis de regresión múltiple realizando una investigación exhaustiva en el entorno laboral de los Teletrabajadores abarcando los aspectos físicos y las instalaciones, así como los ritmos de vida y la relación con los compañeros de trabajo. En cuanto al entorno de los Teletrabajadores a distancia se analiza desde varias perspectivas utilizando el marco del modelo shel: software (contenido del trabajo, estilo de vida, etc.), hardware (mobiliario, equipos, etc.), entorno (ambiente interior) y liveware (relaciones con los miembros de la familia que residen con el trabajador).

La investigación arroja que los aspectos positivos como la satisfacción y el compromiso laboral están fuertemente ligados al grado de autonomía y un espacio dedicado al uso personal; con referencia a los aspectos negativos están ligados al estrés se ven

afectados por el ruido ambiental, las interrupciones debido a las tareas domésticas y el uso de mobiliario ergonómico.

9. González Cid, (2023). En su Estudio tuvo como objetivo proponer un andamiaje conceptual situado que permita comprender las tensiones y experiencias laborales diversas y desiguales de las mujeres que trabajan en teletrabajo, en los momentos de pandemia y proyectando escenarios de un futuro post-pandémico. Para cuya investigación la metodología utilizada fue una revisión de la literatura de estadísticas laborales teniendo en cuenta las caracterizaciones actuales de los Teletrabajadores del sector comercio y sector servicio donde fue su enfoque principal, dado que en estos dos escenarios son de alto contacto con los usuarios y conllevan a un alto riesgo de estrés. El aporte principal es avanzar “en la definición de nociones conceptuales útiles en el análisis de una fuerza de trabajo femenina que incluye una importante heterogeneidad”

10. Pires, et al; (2021). Mediante el enfoque cuantitativo tuvieron como propósito en su investigación acceder al impacto psicológico del bloqueo por covid-19 y al proceso de adaptación en las fases I y III de la pandemia (abril/2020-enero/2021), en la cual aplico la entrevista semiestructurada Online, a diez Teletrabajadores Portugueses en las que fueron grabadas, transcritas y analizadas. Lo que permitió comparar los resultados comprobando la validez de los temas abordados, donde se concluye que los participantes han experimentado un impacto social, laboral y familiar, sentimientos negativos y dificultades en la conciliación de la vida laboral y familiar; adoptando, estrategias de afrontamiento eficientes desde el inicio de la pandemia y en el segundo brote de la pandemia por participantes muestran menos ansiedad y más estrés al identificar las dificultades y el impacto negativo del encierro, los Teletrabajadores que participaron del estudio afrontaron intuitivamente las diferentes estrategias adaptativas cognitivas, conductuales y emocionales de autorregulación a lo largo del tiempo para su salud mental y bienestar.

11. Dimian, et al; (2023). En su investigación “Digitalización; salud mental; teletrabajo; eficiencia laboral; equilibrio trabajo-Familia” mediante la aplicación de cuestionarios en línea a Teletrabajadores de Rumania determinan que varios factores, como

la flexibilidad horaria, el tiempo dedicado a la familia y la autonomía, influyen positivamente en la decisión de Teletrabajar. No obstante, las consecuencias para la salud mental, como el estrés mental, la falta de socialización y la dificultad de separar el tiempo de trabajo del tiempo familiar, llevan a los encuestados a preferir otro sistema de trabajo.

12. Meier, et al; (2024). Mediante su investigación utilizaron en método de enfoque mixto, en el cual se enfocaron en la perspectiva teórica del estrés y la configuracional. Para esta se llevaron a cabo dos estudios en donde el primero, se realizó mediante un análisis cuantitativo de los datos recolectados mediante encuesta a 375 teletrabajadores para identificar las configuraciones de las tecnologías de la información y la comunicación (tic) en un segundo se analizaron los datos cualitativos recogidos con entrevista a 52 empleados de teletrabajo sobre la interacción entre las tic, los retos relacionados con el trabajo y la familia y los estresores en las configuraciones que conducen a un éxito alto y bajo del teletrabajo. La investigación concluye que, el éxito alto y bajo del teletrabajo es el resultado de las configuraciones del tic, los retos relacionados con el trabajo, la familia y los estresores. Los autores amplían la literatura mostrando que los Teletrabajadores se benefician de los estresores de reto sólo cuando no experimentan estresores de obstáculo.

Capítulo II Metodología

Tipo y diseño de investigación.

Diseño: para el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta un diseño no experimental, apoyándonos de lo propuesto por Hernández, Bernal y Bautista (2006) debido a que se realizara sin manipular deliberadamente alguna de las variables, puesto que los efectos generados entre si existen, es decir se observa el problema tal y como se evidencia en la realidad para después comprobarse. La investigación fue realizada en el entorno específico de la empresa, mediante única toma de datos para evaluar los niveles de estrés de los Teletrabajadores.

Tipo de investigación: para la implementación del estudio, se utilizó la investigación de campo, en la cual se realizó recolección de datos de manera presencial con los trabajadores. Este método se llevó a cabo mediante aplicación de encuestas al interior de la empresa, con la finalidad de identificar los niveles de estrés y sus determinantes analizando las condiciones laborales de acuerdo a los perfiles de los colaboradores. Donde se logró determinar las causas de los riesgos psicosociales latentes en la empresa.

Enfoque: para el desarrollo de investigación, se seleccionó el enfoque Mixto debido a que se presentan resultados que nacen de un análisis estadístico, pero a su vez se representa de manera interpretativa con las particularidades que se observan en los datos, siguiendo con lo anteriormente mencionado; en nuestro primer objetivo de investigación se tuvo en cuenta lo planteado por Fernández (2022) la investigación cuantitativa permite establecer la correlación entre variables o importancia entre las asociaciones, la objetivación y divulgación de los resultados por medio de una muestra para ser deducida de una población.

Adicionalmente, en nuestros segundo y tercer objetivo de investigación, nos apoyamos en la teoría Taylor y Bogdan (1986) hacen alusión a la investigación cualitativa, “como aquella que produce datos descriptivos, las propias palabras habladas o escritas de las personas, la conducta observable”. P.20. Ya que se tomaron datos mediante la

aplicación de muestra entre los Teletrabajadores para seleccionar datos sobre los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos, esta información fue tomada como referencia de la tabla de la categoría de los niveles de riesgos, discriminados de la siguiente manera: sin riesgo, bajo, medio, alto y muy alto. Bajo estas directrices se clasificaron los resultados de las encuestas determinando de manera clara y precisa, los niveles de estrés en los cuales se encuentran expuestos los Teletrabajadores en el ámbito laboral, para luego interpretarlos, analizarlos y relacionarlos (triangulación) dentro de un contexto social (contexto natural del fenómeno).

Finalidad: Se seleccionó la investigación aplicada con el propósito de utilizar herramientas específicas para la recolección de datos. Con esta estrategia se logró analizar los niveles de estrés en la población afectada a través de la tabulación de los resultados arrojados, la aplicación de este enfoque nos permitió comprender de manera detallada e interpretar con facilidad la información precisa de los aspectos que influyen en el estrés de los Teletrabajadores.

Alcance: El alcance de esta investigación se fue de tipo descriptivo, De acuerdo con Rojas (2015) el diseño descriptivo de investigación presenta el conocimiento de la realidad como una evidencia fotografía, es decir, exactamente igual como se presenta en un fenómeno y registra la situación o fenómeno sin modificaciones; implementada en una empresa colombiana de Teletrabajadores, en este estudio fue posible analizar los altos niveles de estrés en los cuales se encuentran expuestos los participantes del estudio.

Instrumento: Esta investigación se desarrolló, mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, a través de la recolección y procesamiento de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Participantes

Para este diagnóstico se realizó una sensibilización, antes de iniciar la aplicación de las encuestas en donde se informó a todos los colaboradores sobre el tema de Prevención de Riesgo Psicosocial, firma de consentimiento y explicación de cómo se realizaría la medición.

Se realizó con Teletrabajadores de una empresa colombiana, con la intención de poder resolver interrogantes frente al alto grado de rotación que existe con esta característica, además el elevado nivel de estrés que se presenta.

Tabla 1: Organigrama de las áreas laborales de los participantes

Director Ejecutivo:	1
Líder de Operaciones:	1
Equipo de Operaciones:	2 Auxiliares + 2 Operario= 4
Director de Finanzas:	1
Equipo de Finanzas:	2 Auxiliares
Líder de IT:	1
Equipo de IT:	1 Tecnólogo + 2 Operarios= 3
Líder de Marketing Digital:	1
Equipo de Marketing:	2 Auxiliares + 1 Operario= 3
Líder de Recursos Humanos:	1
Equipo de Recursos Humanos:	1 Tecnólogo + 1 auxiliar=2
Líder de Atención al Cliente:	1
Equipo de Atención al Cliente:	2 tecnólogos + 2 Auxiliares= 4
Líder de Ventas:	1
Equipo de Ventas:	1 Administrativo + 2 Auxiliares + 1 Operario= 4
Total, de Colaboradores:	30

Nota: información de los diferentes cargos y número de Teletrabajadores.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección, identificación y procesamiento de datos se utilizó la batería de Riesgo Psicosocial, resolución 2764 de 2022 lo cual hace una recolección detallada de los datos, donde permite realizar un análisis integro sobre los índices de estrés y sus determinantes en los teletrabajadores de una empresa colombiana. El uso y aplicación de esta herramienta fue fundamental para destacar los riesgos relevantes en esta población.

Las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral.
- 1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.
- 1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
- 1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Metodología de evaluación

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada a los trabajadores de la empresa se realizó mediante la aplicación de los siguientes cuestionarios:

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (según nivel educativo y ocupacional A o B)
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
3. Cuestionario para la evaluación del estrés
4. Ficha de datos generales

Se llevaron a cabo las aplicaciones mediante todas las modalidades autorizadas por el Ministerio de Trabajo en el Manual del Usuario de la Batería de Riesgo Psicosocial, hetero diligenciamiento y auto aplicación.

La aplicación de las baterías de riesgo psicosocial se llevó a cabo durante los meses de marzo a junio de 2023, a nivel nacional, en los departamentos del país donde la organización tiene operaciones.

Evaluación del estrés

Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

- A) fisiológicos
- B) comportamiento social
- C) intelectuales y laborales
- D) Psicoemocional

Número de ítems según categorías de síntomas

Tabla 2: *Ítems según categorías de síntomas*

CATEGORÍAS	CANTIDAD DE ÍTEMS
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Nota: Categorías de síntomas en la evaluación de estrés.

El estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. Es útil porque prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos o huir. Es nocivo cuando es intenso y continuo porque puede resultar en síntomas físicos, psicológicos y conductuales que pueden afectar la salud física y mental de las personas.

El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo y tiende a ser un término global utilizado para describir la reacción ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial, que causan dificultad o tensión al individuo.

Para interpretar el riesgo del cuestionario para la evaluación del estrés se tendrán en cuenta los siguientes niveles de riesgo:

Muy Bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Tabla 3: Colores Nivel de Riesgo en los Gráficos

MUY ALTO
ALTO
MEDIO
BAJO
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE MUY BAJO

Nota: Caracterización de los riesgos de acuerdo con el color y su nivel.

Esta clasificación de colores se hace con el fin de poder codificar correctamente la información, los colores rojos sean tenidos en cuenta, ya que son los niveles más altos de riesgo, el color amarillo es un riesgo moderado, las personas que se encuentren en estos niveles en la evaluación por dominios y dimensiones evidencian una sintomatología asociada al estrés, se presume que son factores de riesgo y por tanto debe realizarse una intervención; por último el color verde son los niveles más bajos, las personas que se encuentren en estos niveles en la evaluación por dominios y dimensiones no tienen sintomatología asociada al estrés se presume que son factores de protección, el número dentro de cada barra significa el porcentaje de colaboradores con dicha puntuación.

Fases del trabajo de campo

Identificar los niveles de estrés y sus determinantes en la población de Teletrabajadores de una empresa colombiana.

Fase de planificación y preparación: En la encuesta se hizo una clasificación de tipo A con diferentes dimensiones dirigidos a jefes, profesionales y técnicos y de tipo B que comprende otras dimensiones enfocadas en los operarios y auxiliares. Estos permiten identificar riesgo de mayor incidencia y también ayudan a identificar los factores intralaborales y extralaborales.

Fase de Recolección de Datos: Se hace con la finalidad de identificar los factores intralaborales o extralaborales que hacen que aumente los niveles de estrés.

Determinar los factores de riesgo psicosocial para los que están expuestos los Teletrabajadores en una empresa colombiana.

Fase de planificación y preparación: Se hace a través de información obtenida de la plantilla extralaboral e intralaboral, comprendiendo las dimensiones allí mencionadas: como lo es el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control, demandas y recompensas.

Fase de Recolección de Datos: Se utilizó un programa en cual se codifico la información para extraerla por áreas, equipo de atención al cliente, de ventas, recursos humanos, marketing, equipo de operaciones, Tecnología, financiero y ejecutivo.

Diseñar una propuesta para reducir de los niveles de estrés en Teletrabajadores de una empresa en Colombia.

Fase de planificación y preparación: A través de las encuestas y los diferentes determinantes, hacer un análisis, de cada una de las dimensiones que abarcan cada uno de los ítems y poder generar una propuesta de valor que permite disminuir los niveles de estrés y además la reducción en la rotación del personal que hacen teletrabajo.

Fase de Recolección de Datos: por medio de los instrumentos que en este caso es la batería de Riesgo Psicosocial, resolución 2764 de 2022, esta permite tener una recolección detallada de los datos, donde se pueda hacer un análisis integro sobre los índices de estrés y sus determinantes en los Teletrabajadores de una empresa colombiana.

Tabla 4: Modelo de los niveles de estrés

DOMI- NIOS	ES- TRÉS	Equipo de Atención al Cliente. 1 empleado	Equipo de ventas. 2 empleados	Equipo de recursos humanos. 1 empleado	Equipo de Marketing. 1 empleado	Equipo de operaciones. 1 empleado	Equipo de Tecnología. 1 empleado	Equipo Financiero. 1 empleado	Equipo Ejecutivo. 1 empleado	Total= 9	
		TIPO A	TIPO A	TIPO A	TIPO A	TIPO A	TIPO A	TIPO A	TIPO A	%	
		11	22	11	11	11	11	11	11	100	
	ES- TRÉS	TIPO B	TIPO B	TIPO B	TIPO B	TIPO B	TIPO B	TIPO B	TIPO B	TIPO B	%
		Equipo de Atención al Cliente. 4 operarios	Equipo de ventas. 3 operarios	Equipo de recursos humanos. 2 operarios	Equipo de Marketing. 3 operarios	Equipo de operaciones. 4 operarios	Equipo de Tecnología. 3 operarios	Equipo Financiero. 2 operarios	Equipo Ejecutivo.	Total= 21	
		19	14	10	14	19	14	10	0	100	

Nota: detallan las áreas afectadas con los niveles de estrés.

Anteriormente se realizó una clasificación con los niveles de estrés de los Teletrabajadores, a partir de la encuesta tipo A y B, dónde se identifican las áreas o roles de trabajo, donde marque mayor afectación, esta es una herramienta primordial donde se identifican que factores pueden ser más relevantes que otros.

Es pertinente mencionar que en la encuesta se hace la clasificación, estrés según el rol que tiene al interior de la organización. En el dominio de estrés en relación al tipo A: Se tiene mayor incidencia en el equipo de Tecnología y el quipo financiero mostrando mayor impacto y en la clasificación de tipo B: hay una marcación importante en: Equipo de ventas, equipo de operaciones y equipo de tecnología.

Capítulo III Resultados

Los resultados de este trabajo de investigación y los que se evidencian en la encuesta de la batería de riesgo psicosocial, se realizaron de manera organizada con el propósito de conocer más a detalle, aquellos, recursos o situaciones que presentan los Teletrabajadores.

Se debe tener presente que el objetivo que se busca con esta investigación es lograr la mayor intervención posible en los riesgos psicosociales, enfatizar en los factores que muestran niveles moderados con el fin de que estos no aumenten y de esta manera ir en la búsqueda de minimizar y mitigar la alta rotación del personal. Buscar estrategias que ayuden a la priorización de la buena salud mental, donde los Teletrabajadores puedan encontrar un equilibrio con sus funciones laborales, sus obligaciones familiares, manejo del tiempo.

La comunicación asertiva y la buena disposición para el manejo de conflictos es primordial, la forma en que se expresan sus pensamientos, el trabajo en equipo y la buena disposición son importantes a la hora de enfrentar cada jornada de trabajo.

Identificación y análisis de los niveles de estrés en los Teletrabajadores

Es importante registrar y hacer el análisis detallado con el interés de dar respuesta a los objetivos de esta investigación y suministrar la información pertinente que sirva de avance en el proceso. Comprender las diferentes perspectivas del mismo, para dar una interpretación clara y coherente, las cuales deben ser interpretadas desde la encuesta.

Batería Riesgo Psicosocial es una herramienta que le permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta su colaborador. La aplicación de este instrumento, cuenta con un formulario de tipo A y B, los dominios que hacen parte de esta matriz son

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B.

Cuestionario extralaboral tipo A

Cuestionario extralaboral tipo B

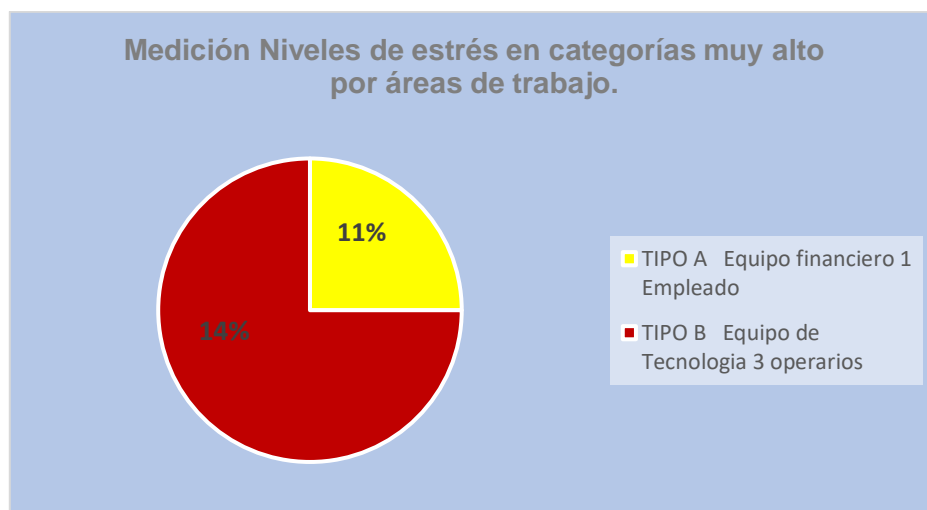
Estos dominios son los siguientes:

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas

Cada uno de estos dominios se divide por unas dimensiones y características propias, para que tenga una coherencia en el orden que se lleva a cabo la encuesta. Estas a su vez cuenta con unos niveles de clasificación y orden que va desde muy alto, alto, mediano y bajo, estos niveles ayudaran a proporcionar información útil y primordial sobre la población en estudio que son los Teletrabajadores de una empresa colombiana.

A continuación, se estará representando el detalle sobre el nivel de estrés en los diferentes grupos de trabajo.

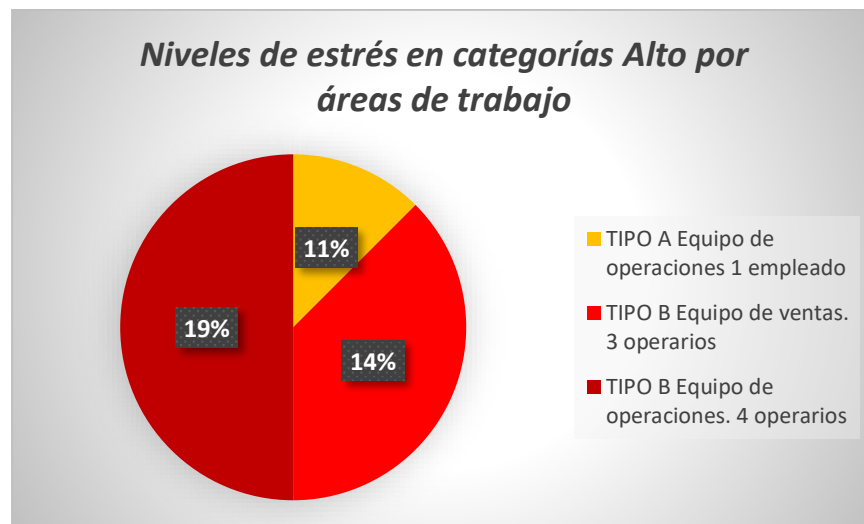
Gráfico 1: *Medición Niveles de estrés en categorías Muy alto por áreas de trabajo*



Nota: se identifica los niveles de estrés mediante la Categoría muy alto a través de los tipos A y B.

Mediante la aplicación de la batería del de riesgo psicosocial, arrojó que la categoría del riesgo muy alto encontrado en el formulario tipo A y B; en las áreas del Equipo financiero que cuenta con un empleado, tiene un equivalente al 11% de los niveles muy altos de estrés y el equipo de operaciones que corresponde al área administrativa muestra un 14%, para un total de 3 empleados.

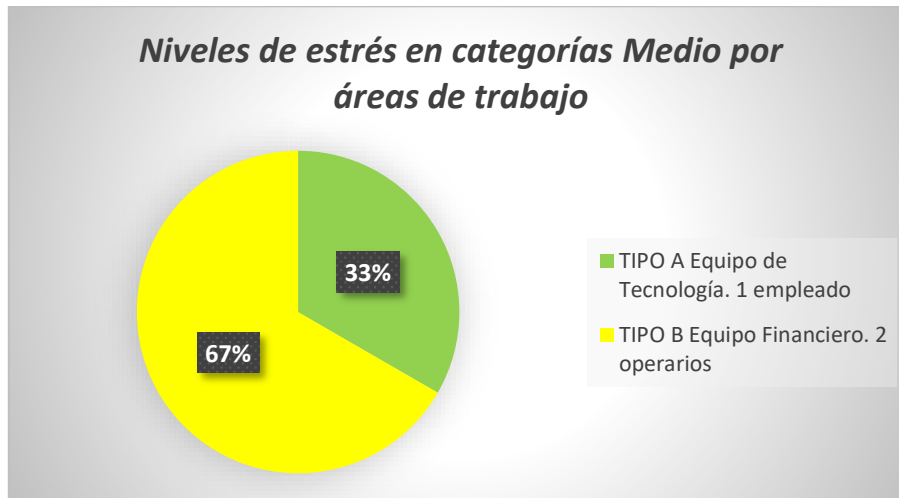
Gráfico 2: *Medición Niveles de estrés en categorías Alto por áreas de trabajo*



Nota: se identifica los niveles de estrés mediante la Categoría Alto donde reflejan que los niveles más altos de estrés se encuentran en el área de operaciones que corresponde al tipo B.

Se determina mediante la gráfica que, con la aplicación de la batería del riesgo psicosocial, arroja que en el equipo de operaciones tipo B de ventas tiene un porcentaje de 14% que corresponde a 3 empleados, el equipo de operaciones con un 19% equivalente a 4 empleados; mientras que en el área de equipo de operaciones que corresponde al área administrativa del tipo A representa un 11% con 1 empleados en categorías Alto de estrés.

Gráfico 3: Medición Niveles de estrés en categorías Medio por áreas de trabajo



Nota: se muestra resultados de niveles de estrés en categorías medio, en los empleados tipos A y B.

A través de la aplicación de la batería del riesgo psicosocial, como resultado arrojo que en la categoría de niveles de estrés por área de trabajo. En la categoría tipo A en el equipo de tecnología representa un 33% y en la categoría tipo B, en equipos Financieros muestra un 67% como resultado de los niveles de estrés en nivel medio.

Determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores.

En este objetivo se realiza el análisis para señalar, cuales son los factores que predominan en los Teletrabajadores, para que estos sean los generadores del estrés laboral. Además, conocer el detalle y cada de las alertas generadas en cada una de las áreas aquí mencionadas.

Con este análisis se busca mayor énfasis y objetividad para con cada una de las dimensiones allí presentadas, para dar a conocer detalles precisos que dan lugar a los resultados. También se debe reconocer que el instrumento es muy importante a la hora de poder prevenir, intervenir, aquellas áreas que muestren niveles importantes a trabajar y dar

aportes que generen seguridad y confianza a los colaboradores, además de contar con herramientas que puedan mitigar los niveles altos de estrés y la deserción laboral.

Muestra N.1: Formato Intralaboral Empleados tipo A

DOMINIOS	DIMENSIÓN	Equipo de Atención al Cliente. 1 empleado	Equipo de ventas. 2 empleados	Equipo de recursos humanos. 1 empleado	Equipo de Marketing. 1 empleado	Equipo de operaciones. 1 empleado	Equipo de Tecnología. 1 empleado	Equipo Financiero. 1 empleado	Equipo Ejecutivo. 1 empleado
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo								
	Relaciones Sociales en el Trabajo								
	Retroalimentación del Desempeño								
	Relación con los colaboradores (subordinados)								
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del Rol								
	Capacitación								
	Participación y Manejo del Cambio								
	Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas								
DEMANDAS DEL TRABAJO	Control y Autonomía sobre el Trabajo								
	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico								
	Demandas Emocionales								
	Demandas Cuantitativas								
	Influencia del Ambiente Laboral sobre el Extralaboral								
	Exigencias de Responsabilidad del Cargo								
	Demandas de Carga Mental								
	Consistencia del Rol								
RECOMPENSAS	Demandas de la Jornada de Trabajo								
	Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se realiza								
	Reconocimiento y Compensación								

Nota: Imagen de la encuesta de la batería de riesgo psicosocial aplicada a los 30

Teletrabajadores de la empresa.

Se realiza la identificación de aquellos factores y niveles de estrés relevantes en los trabajadores. Analizando una descripción detallada de los niveles muy alto, alto y medio.

En el nivel muy alto se encuentran los siguientes aspectos: Características del liderazgo, relaciones sociales del trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo.

En el nivel alto se encuentran los siguientes: Características del liderazgo, relaciones sociales del trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación.

En el nivel intermedio o de alerta también incluida en este análisis se encuentran: las características de liderazgo, Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas, control y autonomía sobre el trabajo, demandas cuantitativas.

Muestra N.2: Formato Intralaboral Empleados Tipo B

DOMINIOS	DIMENSIÓN	Equipo Financiero	Equipo Ejecutivo
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del Liderazgo	MA	A
	Relaciones Sociales en el Trabajo	A	A
	Retroalimentación del Desempeño	A	MA
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del Rol	MA	MA
	Capacitación	SR	SR
	Participación y Manejo del Cambio	MA	B
	Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas	A	A
	Control y Autonomía sobre el Trabajo	A	B
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	MA	A
	Demandas Emocionales	MA	MA
	Demandas Cuantitativas	B	B
	Influencia del Ambiente Laboral sobre el Extralaboral	A	A
	Demandas de Carga Mental	B	SR
	Demandas de la Jornada de Trabajo	A	MA
RECOMPENSAS	Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se realiza	SR	MA
	Reconocimiento y Compensación	MA	MA

Nota: Se extrae imagen de los resultados de la batería de riesgo psicosocial

Se describe en este apartado las dimensiones MUY ALTO: desde el dominio LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO se encuentra: característica de liderazgo, retroalimentación del desempeño.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO: claridad del rol, participación y manejo del cambio.

DEMANDAS DEL TRABAJO: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo.

RECOMPENSAS: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación.

Por consiguiente, se describen los dominios en las dimensiones en niveles de estrés ALTO:

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO se encuentra: característica de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza, autocontrol y autonomía en el trabajo.

DEMANDAS DEL TRABAJO: demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia de ambiente laboral sobre el extralaboral, demandas de la jornada de trabajo.

Se tiene en cuenta, además la identificación de los niveles de estrés con mayor impacto en la clasificación de los empleados tipo B: operarios donde en la imagen que se muestra a continuación se detallarán los niveles muy alto y Alto.

Muestra N 3: Formato Extralaboral Empleados tipo A y tipo B

DIMENSIÓN	Equipo de Atención al Cliente	Equipo de ventas	Equipo de recursos humanos	Equipo de Marketing	Equipo de operaciones	Equipo de Tecnología	Equipo Financiero	Equipo Ejecutivo	Equipo Financiero	Equipo Ejecutivo
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	B	A	SR	B	A	M	M	SR	MA	A
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	SR	A	MA	SR	SR	SR	M	SR	A	A
Características de la vivienda y de su entorno	MA	MA	A	MA	MA	MA	MA	A	MA	MA
Situación económica del grupo familiar	A	MA	MA	A	A	A	A	A	MA	MA
Comunicación y relaciones interpersonales	SR	B	M	A	MA	MA	SR	SR	B	B
Relaciones familiares	SR	SR	SR	SR	SR	SR	SR	SR	M	SR
Tiempo fuera del trabajo	B	SR	A	A	A	B	B	B	A	A

Nota: Se extrae imagen de los resultados de la batería de riesgo psicosocial

A continuación, se muestra los niveles de estrés, el formato extralaboral de los empleados tipo A y tipo B, resaltado aquí en las diferentes dimensiones dando a conocer cuáles son los niveles muy altos, altos y de alerta que se describirán a continuación según la muestra y los resultados.

Entre los niveles de estrés MUY ALTO se encuentran: Desplazamiento vivienda - trabajo -vivienda, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, características de la vivienda y el entorno, situación económica del grupo familiar, comunicación y relaciones interpersonales.

En los niveles de ALTO: Desplazamiento vivienda -trabajo -vivienda, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, características de la vivienda y el entorno, alerta esta la comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, tiempo fuera del trabajo.

En el nivel intermedio o de alerta también incluida en este análisis Desplazamiento vivienda -trabajo -vivienda, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y relaciones familiares.

En una siguiente etapa se realizó un análisis en las dimensiones de tipo B, donde se analizaron los niveles de estrés como factor determinante de riesgo donde se clasifica en los niveles de Muy alto, alto, y medio o alerta.

Finalmente se puede detallar con esta información obtenida en la encuesta que en los niveles muy alto se encuentra: desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda, sobre todo en el equipo financiero. Características de la vivienda y de su entorno y situación económica del grupo familiar en ambos equipos y muestra nivel alto en el tiempo fuera del trabajo.

Propuesta para reducir de los niveles de estrés en Teletrabajadores de una empresa colombiana

Esta investigación está centrada en conocer los niveles de estrés en los colaboradores de una empresa Colombiana y saber el motivo de la alta rotación del personal, por esa razón se considera importante y necesario proponer una estrategia que puede ser efectiva y de esta forma pueda ayudar a mitigar los síntomas que arroja la encuesta en la batería de riesgo psicosocial.

Con la investigación realizada se logró constatar que existen elevados niveles de estrés en los equipos de operarios y equipo de ejecutivo tipo A; versus equipos de venta, equipos de operaciones y equipo de Tecnología tipo B, los cuales se encuentran en un nivel alto y muy alto de estrés los datos arrojados con la aplicación de la Batería el riesgo Psicosocial contemplada en la Resolución 2404 de 2019 de la Normativa colombiana.

En primera instancia para desarrollar dicha estrategia fue indispensable entender a profundidad la situación actual de la empresa; esta proporcionó una visión clara y concisa de los aspectos relevantes que contribuyen a los altos niveles de estrés y la rotación constante de los colaboradores entre estas las renuncias voluntarias debido a la falta de oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas emocionales. además debido a los altos niveles de estrés al interior de la empresa trasciende a la dimensión extralaboral en las cuales se ven afectadas las relaciones interpersonales, situaciones económicas en familiares, características de la vivienda y el entorno y tiempo reducido fuera del trabajo. Todas estas situaciones conllevan a que los empleados se vean motivados por la búsqueda de mejoras salariales y desafíos profesionales por falta de apoyo por parte de los jefes y poco reconocimiento y compensación por las actividades desarrolladas.

Con este análisis nos permite enfocar nuestra estrategia en áreas específicas que requieren atención urgente lo que permite a su vez entender el contexto interno y externo de la empresa lo que nos permite establecer una propuesta efectiva.

Yoga: mueve tu cuerpo, activa tu mente, propuesta para reducir los niveles de estrés en los Teletrabajadores de una empresa colombiana

El Yoga produce efectos orgánicos y sistémicos para el beneficio de quienes lo practican, un aspecto clave en el funcionamiento del sistema neurofisiológico, quiere decir en la actividad cerebral y muscular. Otro de los aspectos implicados es el circulatorio, además de cambios metabólicos, endocrinos y también a nivel de la capacidad respiratoria, que extienden su acción a cambios y beneficios relacionados a actitudes psicológicas en su experiencia personal y social de cada individuo. (Auriol B, 2006)

Con lo anterior, es importante mencionar que estos beneficios están altamente relacionados con un mantener un equilibrio de cuerpo y mente, donde involucran aspectos físicos y mentales, que ayudan menormente a buscar un nivel de bienestar y control emocional.

La práctica del Yoga estimula la concentración, incluso a dominar distintas áreas de su cuerpo, el control de la respiración (lo que hace indispensable para pueda afrontar situaciones estresantes) y facilidad de integración en grupos de trabajo.

Eileen et. al., sugieren que el Yoga debería de implementarse como herramienta extracurricular por las habilidades positivas que se desprenden de su práctica, de esa forma afrontar con éxito síntomas psicológicos (estrés, ansiedad) y brindar beneficios como equilibrio físico y psicológico, prevenir aparición de somatización de síntomas posibles ya mencionados y sobre todo mejoría en el rendimiento de las personas a nivel académico o laboral.

Por lo cual se espera implementar y lograr gran disminución de los altos niveles de estrés en los Teletrabajadores, sobre todo a generar consciencia, autocuidado, amor por lo cada una de las acciones que se realizan, a conocer las consecuencias de estas y como repercuten en el bienestar emocional y crear ambientes de trabajo saludables, donde sea primordial la comunicación asertiva, el uso de palabras adecuadas, la carga de funciones, el manejo de los tiempos de trabajo, son primordiales para llevar a cabo un buen desempeño

laboral, sin dejar de lado, en enfoque social, familiar, personal, que hacen seres humanos integrales.

Vidal Sanchís, E. (2017) Las primeras referencias que se tienen del yoga son restos arqueológicos con más de cinco mil años de antigüedad encontrados en el valle del Indo (actual Pakistan) y que corresponden a sellos de piedra y pequeñas esculturas talladas de personas que realizan posturas yóguicas y de meditación. No obstante, es en los Vedas (2500 a.C.), colección de textos sagrados del acervo religioso hindú, donde por primera vez se menciona esta disciplina, y especialmente en los Upanishads (1500 a.C), que conforman la última parte de estos textos.

En este sentido, la historia del yoga no se ha acabado de escribir aún, pues es un conocimiento que ha estado en permanente desarrollo desde su origen. Así mismo, la cantidad de diferentes escuelas, corrientes e interpretaciones de esta disciplina que se encuentran hoy en día, tanto en Oriente como en Occidente, es rica y en constante estado de evolución.

Esta disciplina ofrece beneficios que hoy en día son más globales que la mayoría de deportes o actividades físicas, pues cumple un objetivo especial y es armoniza el cuerpo, la mente y las emociones aportando un estado de bienestar general para quien lo practica. En un breve resumen, podemos enmarcarlos en dos grandes grupos:

Físicos:

- Incrementa la flexibilidad en articulaciones y músculos
- Disminuye la presión arterial y protege de enfermedades

cardiovasculares

- Estimula órganos internos. Uno de sus efectos más notorios se produce en el
- sistema endocrino y neurológico
- Eleva los niveles de energía y vitalidad

- Aumenta la fortaleza física, trabaja los músculos y moldea el cuerpo
- Refuerza el sistema inmunológico, lo cual nos protege de enfermedades

• Beneficia a personas con problemas respiratorios como, por ejemplo, el asma

- Reduce los niveles de cortisol (hormona del estrés)
- Mejora la circulación sanguínea

Mentales y emocionales: La práctica de yoga tiene un beneficioso efecto en nuestro estado mental y emocional.

- Promueve una mayor concentración
- Combate la inestabilidad emocional y el insomnio
- Clama y serena la mente
- Disminuye la ansiedad
- Aumenta la memoria
- Cultiva el silencio interno
- Ayuda a permanecer en el presente
- Regula la depresión
- Ayuda a pensar con claridad y creatividad
- Alivia el estrés

Beneficios de Mindfulness- Yoga para las empresas

- Accesible para todos: A diferencia de otros estilos de yoga más demandantes, Mindfulness- Yoga es una práctica suave y adaptada a todo tipo de personas. Permite que los participantes identifiquen y alivien tensiones físicas, mientras regulan su sistema nervioso.

- **Atención plena y creatividad:** La base en mindfulness favorece una mayor concentración y creatividad. Después de cada sesión, los participantes suelen experimentar una sensación de calma, con la mente más despejada y enfocada.
- **Equilibrio emocional:** Con la práctica regular, los empleados desarrollan una mayor capacidad de autorregulación emocional, aprendiendo a responder con calma y claridad en lugar de reaccionar impulsivamente a situaciones de estrés.
- **Mejora del ambiente laboral:** El bienestar emocional que aporta Mindful Yoga facilita la comunicación entre los empleados, mejorando el ambiente de trabajo y promoviendo una cultura más colaborativa y armoniosa.

Yoga y Mindfulness corporativo

Aunque la creencia general sobre Mindfulness es que se trata de una nueva e innovadora técnica de meditación, no es así, pues tiene sus raíces en técnicas milenarias orientales que forman parte del yoga, utilizadas para potenciar la claridad mental y la concentración. Mindfulness es parte de la columna vertebral de las prácticas de meditación budistas. Pero ha sido recientemente cuando su uso se ha popularizado en la parte más occidental del mundo, extendiéndose ampliamente sus beneficios (Vásquez-Dextre, 2016).

Mediante su práctica logramos alcanzar un estado de consciencia que nos lleva a concentrarnos en prestar atención a la experiencia del momento presente, de manera que cualquier pensamiento, sentimiento o sensación es aceptado tal cual es, permitiéndonos a nosotros mismos ser más conscientes de nuestro presente en cada momento, de forma continuada (Roselló et al., 2016).

Con lo anterior podríamos mencionar la importancia de esta técnica a nivel empresarial, como puede potenciar la claridad mental a tal punto que permite tener pensamientos más claros, ideas que puede sobresalir en el equipo de trabajo y sobre todo generando consciencia de como nuestras acciones y como estas puedan impactar en el bienestar y clima laboral.

Mindfulness ha sido desarrollado por el médico estadounidense Jon Kabat Zinn, dentro de su programa de reducción de estrés y de dolor, consistente sobre todo en prestar atención de forma consciente y plena al momento presente. Así pues, Mindfulness quiere decir “atención plena”. Mind significa mente y fulness significa plenitud. El término hace referencia al hecho de estar atento al momento presente, ser consciente de lo que se está sintiendo y haciendo en cada momento, centrando nuestro pensamiento en cada instante concreto.

La puesta en práctica del Mindfulness está basada en la aplicación de un conjunto de técnicas, principalmente de meditación, que están enfocadas hacia el trabajo de la atención (Cuesta, E.)

Los efectos que son percibidos por los practicantes del mindfulness, son los siguientes:

Mayor grado de consciencia de lo que sucede aquí y ahora, de la información que nos llega del entorno a través de nuestros sentidos. Esta información va a ser tratada por nuestro cerebro y transformada en pensamientos, patrones y creencias menos erróneos y más beneficiosos para el individuo, lo que implica directamente en tener mayor claridad de ideas y una toma de decisiones más acertada; se presta mayor atención al entorno y a las sensaciones que se experimentan en cada momento.

El ejercicio de estas técnicas va a tener una incidencia directa sobre los procesos mentales, influyendo en el comportamiento, pues quien lo practica aprende a observar y aceptar los pensamientos, las sensaciones y las emociones que experimenta en cada momento tal y como son, sin intentar modificarlos ni negarlos. Como consecuencia, el grado de estrés que probablemente experimentaría en determinadas situaciones ya no se va a producir, lo que va a contribuir directamente a la mejora del bienestar y del equilibrio personal en todo su conjunto (Bruna et al., 2019).

Mindfulness y liderazgo Hace años que la Organización Mundial de la Salud declaró el yoga una terapia natural eficaz frente al estrés laboral de nuestros días. Asimismo, la

ONU estableció el Día Internacional del yoga en reconocimiento a los beneficios que aporta a la salud en todo el mundo (Vidal Melero, 2015).

Beneficios del yoga en la empresa

Dedicar un momento al yoga durante la jornada laboral es parar el caos en que vivimos inmersos para conectar con el momento presente, el aquí y el ahora, descansar la mente y estirar el cuerpo. Es sumamente importante antes de una reunión para lograr mayor claridad mental, a la hora de comer para reponer energías y soltar tensiones, o al comenzar el día para revitalizarnos.

Esta práctica del yoga tiene muchos beneficios a nivel personal que también se ven reflejados en nuestro desempeño profesional y aquí se mencionan algunos:

- **Mente atenta y concentración:** Con ejercicios de respiración y técnicas de meditación y relajación que estimulan el riego sanguíneo. Esto es excelente para la memoria y el aprendizaje, y además mejora las capacidades cognitivas como la velocidad de reacción, o la capacidad de mantener la atención enfocada a las tareas que se está realizando.
- **Gestión del estrés:** Durante sus jornadas de trabajo, los directivos están sometidos a una presión muy elevada y esta conlleva a un estrés continuado donde la mente y cuerpo no están preparados. Esta sobre estimulación del sistema nervioso tiene efectos nocivos que se traducen, a la larga, en dolencias y enfermedades (insomnio dolor crónico, problemas digestivos, cefaleas y migrañas, o ansiedad). Es aquí donde se menciona la importancia de implementar estas técnicas, por un lado, la práctica del yoga libera al cuerpo de tensiones y, por otro, genera mayor conciencia de nuestras emociones, lo que se traduce en una gestión más positiva.
- **Yoga en el trabajo:** Incluye técnicas de respiración nos permiten serenar la mente en momentos de estrés.

- **Aumento del rendimiento laboral:** El yoga es una herramienta que ayuda a elevar los niveles de energía, otorga mayor equilibrio emocional y físico, y funciona como un poderoso antídoto contra el estrés.
- **Toma de decisiones:** Debido a la claridad mental, el directivo, líder o coordinador es capaz de mejorar la toma de decisiones que estarán más alineadas con los valores y principios propios de la organización.
- **Reduce el absentismo:** Es una práctica que aumenta los niveles generales de bienestar pues fortalece el sistema inmunológico y previene trastornos y enfermedades derivadas del estrés, como el insomnio o las migrañas. Además, todo ejercicio físico aumenta la liberación de endorfinas, las llamadas “hormonas de la felicidad”, que están relacionadas con la sensación de placer y bienestar.
- **Innovación y creatividad:** Los ejercicios de respiración, la meditación y las relajaciones crean un espacio mental en el que los procesos creativos e innovadores fluyen sin dificultad. Además de ser muy estrecha, la relación entre la práctica de yoga y el alto rendimiento es una certera demostración de que se puede llevar una vida equilibrada y más feliz sin renunciar a la carrera profesional. Por lo cual automáticamente hay reducción en el indicador de rotación del personal y genera mayor estabilidad de los colaboradores.

Partiendo de esta base y además mencionando la encuesta con los niveles de estrés más relevantes se pueden destacar los siguientes dominios y dimensiones que relacionaremos a continuación:

- Liderazgo y relaciones sociales (Relaciones en el trabajo)
- Control sobre el trabajo (claridad del rol, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo)
- Demandas del trabajo (demandas emocionales, influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral, demandas de carga mental)
- Recompensas (reconocimiento y compensación)

Tenido en cuenta lo anterior elaboramos una propuesta para generar espacios saludables y que ayuden a mitigar los altos niveles de estrés en los Teletrabajadores.

Muestra N.4: *Cronograma de ejecución de actividades*

Yoga y Mindfulness: mueve tu cuerpo, activa tu mente					
Dimensión	Frecuencia	Medio	Actividad	Objetivo	Responsable
Liderazgo y relaciones sociales	Mensual	Plataforma interna intranet	Inteligencia emocional, una habilidad clave en el liderazgo, a través de la meditación y atención plena	El yoga promueve un ambiente de trabajo más positivo y mayor asertividad en nuestra forma de trabajar, algo esencial para el liderazgo y la gestión de equipos. Aprender a regular sus respuestas emocionales en situaciones estresantes, lo que mejora la toma de decisiones	RRHH
Control sobre el trabajo	Semanal	Plataforma interna intranet	Flexibilidad y fortaleza a sus exigencias diarias. Establecer rutinas: Fomentar hábitos saludables que contribuyan al bienestar físico y mental	Los innumerables beneficios que esta disciplina genera en sus empleados a nivel personal, pero también en el óptimo rendimiento de sus labores profesionales.	RRHH
Demandas del trabajo	Semanal	Plataforma interna intranet	Mindfulness y Atención Plena Aumento del rendimiento laboral	El yoga es una herramienta que ayuda a elevar los niveles de energía, otorga mayor equilibrio emocional y físico, y funciona como un poderoso antídoto contra el estrés. Todo ello	RRHH

				conlleva, por supuesto, que la persona sea más productiva y eficaz en el desarrollo de sus tareas	
Recompensas	Quincenal	Plataforma interna intranet	Comunicación Efectiva: Promueve asertividad y el buen clima laboral.	Fomenta una mayor autoestima y bienestar emocional, ayudando a los empleados a sentirse más satisfechos con su trabajo y su vida personal. Esto puede resultar en una disminución del absentismo laboral debido a problemas emocionales o físicos	RRHH

Nota: Creación propia

Identificadas las principales causas se procede a desarrollar un plan que permita la reducir los niveles de estrés y la retención del personal. Con este plan se pretende que sea multifacético que permita abarcar aspectos esenciales para el desarrollo profesional y la satisfacción mediante el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Mejoras Salariales, Implementación de Programas de Bienestar y

Reconocimiento: Se propone una revisión y ajuste de las estructuras salariales para asegurarse de que sean competitivas en el mercado. Además, se recomienda la implementación de un sistema de beneficios flexibles que se adapte a las necesidades individuales de los empleados. Estas iniciativas incluyen desde actividades de salud física y mental, acceso a asesoramiento psicológico, hasta esquemas de trabajo flexible que permiten una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

Oportunidades de Desarrollo Profesional: Creación de programas de desarrollo profesional y capacitación continua. Con esta estrategia, no solo aumentará la capacidad,

competencia y habilidades de los teletrabajadores, además, le proporcionará crecimiento al interior de la empresa y consolidación externa.

Mejoras en el Ambiente Laboral: contar con un ambiente laboral positivo y motivador es clave para la retención del personal. Con esta estrategia lo que se pretende es que se tengan en cuenta la mejora de las condiciones laborales, mediante la implementación de prácticas de trabajo flexible e inclusivos.

Se propone además, la implementación de un sistema de feedback continuo permite entender y abordar las preocupaciones del personal de manera oportuna, realizando reuniones periódicas de retroalimentación lo que les permita recopilar opiniones y sugerencias, al tener en cuenta esta gestión permite detectar rápidamente cualquier tipo de problemas emergentes o señales de insatisfacción laboral para actuar en torno a la misma y mitigar el problema de manera oportuna.

Fortalecimiento de la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional para

Reducir la Rotación: Se propone incorporar elementos esenciales para crear un entorno propicio para fomentar la retención de empleados al aplicar esta estrategia permite mejorar significativamente una comunicación interna efectiva es crucial para asegurar que los empleados estén bien informados, sentirse escuchados y valorados. Esto implica la creación de canales bidireccionales donde los empleados puedan expresar sus opiniones incluyendo herramientas como boletines internos y plataformas digitales interactivas pueden ser utilizadas para mejorar los canales de comunicación.

Una comunicación eficaz, un liderazgo participativo y una cultura organizacional sólida y positiva son elementos que contribuyen a crear un ambiente laboral en el que los empleados deseen permanecer y crecer profesionalmente. La implementación de estas estrategias requiere un compromiso constante y una adaptación continua a las necesidades cambiantes de los empleados, asegurando así su efectividad y sostenibilidad a largo plazo.

Capítulo IV Conclusiones

En conclusión, con esta investigación se realizó un abordaje con todos los parámetros requeridos a través de la batería de riesgo psicosocial resolución 2764 de 2022, con el fin de hacer un análisis de los niveles de estrés en los Teletrabajadores de una empresa colombiana.

Donde se presentan unos resultados en coherencia con lo que muestra la encuesta realizada haciendo la clasificación en las dimensiones de tipo A y de tipo B, y realizando una clasificación en los niveles de estrés; muy alto, alto, medio, bajo y sin riesgo, de esta manera se evidenció los niveles de estrés presentados por los Teletrabajadores afectando la salud psicosocial, presentando altos niveles de estrés asociados al liderazgo, las relaciones sociales, además de control y autonomía del trabajo.

En los análisis de los niveles de estrés, se deben implementar estrategias con el fin de disminuir los síntomas de afectación, donde se destacan las demandas del trabajo, evidenciando altos índices en las demandas emocionales, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, demandas de carga mental y las jornadas de trabajo.

Tanto las dimensiones de tipo A y B muestran un resultado considerable en el que es necesario implementar estrategias de intervención enfocadas en estos factores.

Se logró identificar un porcentaje del 11% con un nivel muy alto en la clasificación de estrés en colaboradores de tipo A y un 14% en los de la categoría tipo B; con relación al nivel alto se encontró 11% en los Teletrabajadores tipo A y un 19% de tipo B. Lo que denota una intervención alta en las diferentes áreas en mención con el fin de reducir la rotación de personal que genera una alta preocupación.

Se busca además hacer una propuesta con la implementación de una estrategia a través del Yoga Minfulness, que logrará una gran disminución en los altos niveles de estrés, bajo unas técnicas puntuales y apropiadas para el caso.

Es muy importante que se den a conocer los beneficios y propiedades de su implementación, con esta técnica será hará una intervención y seguimiento a cada una de las áreas afectadas y también aquellas que encuentran en riesgo medio, generando

conciencia, promoción y prevención de llegar a un riesgo muy alto; y sobre todo evitando la alta rotación del personal y dando prioridad la salud mental

Recomendaciones

Es importante mantener una vigilancia tanto en la salud física como psicológica de los Teletrabajadores, más allá de tener una percepción de trabajo fácil, sencillo, cómodo por ser desde casa, se debe hacer énfasis en la protección y cuidado de la salud mental de los colaboradores, jefes, operarios.

Se recomienda observar a detalle el análisis que arroja la batería de riesgos psicosociales, en determinadas áreas, puesto que, con la más mínima alerta, es suficiente para ejecutar planes de acción que ayuden a mejorar los altos índices arrojados en la encuesta, con el nivel de responsabilidad que se requiere.

Facilitar a los Teletrabajadores, políticas, procedimientos, normas, reglas, que este en su conocimiento, con todo lo relacionado con el teletrabajo, relacionarlo con los beneficios, acompañado de las actividades de pausas activas, manejo y control del tiempo.

Es vital promover actividades que permitan mantener un equilibrio con la vida familiar y laboral y esta no se vea permeada con por asuntos laborales, que además también influyen al generar estrés a los Teletrabajadores.

Finalmente se recomienda hacer una intervención, implementando guías sobre los protocolos que suministra el fondo de riesgos laborales.

La Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral, señala que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias que influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Uno de los componentes principales de la guía es la presentación de las acciones y los protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus

efectos, componentes estos que se presentan bajo tres enfoques según sea el uso que de ellos se requiera:

- Como herramientas de promoción de la salud y los factores protectores, así como su utilidad en la intervención de los factores de riesgo y la prevención y atención de los efectos adversos en la salud de las personas.
- Como componentes del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Como mecanismos de intervención de las dimensiones que se contemplan en la Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Bibliografía

1. Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S., Minic, J., Predoiu, A., & Martinská, M. (2022). Evaluation of work mode and its importance for home–work and work–home relationships: the role of resilience, coping with stress, and passion for work. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14491.
2. Byun, G., Rhie, J., Lee, S., & Dai, Y. (2023). The Impacts of Leaders' Influence Tactics on Teleworkers' Job Stress and Performance: The Moderating Role of Organizational Support in COVID-19. *Behavioral Sciences*, 13(10), 835.
3. Abendroth, A. K., & Reimann, M. (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: Investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. In *The work-family interface: Spillover, complications, and challenges* (pp. 323-348). Emerald Publishing Limited.
4. Meier, M., Maier, C., Thatcher, J. B., & Weitzel, T. (2024). Cooking a telework theory with causal recipes: Explaining telework success with ICT, work and family related stress. *Information Systems Journal*, 34(4), 1068-1115.
5. Raišienė, A. G., Danauskė, E., Kavaliauskienė, K., & Gudžinskienė, V. (2023). Occupational stress-induced consequences to employees in the context of teleworking from home: A preliminary study. *Administrative sciences*, 13(2), 55.
6. Popaitoon, P. (2023). Integrative work design for telework practices: Lessons learned from the COVID-19 pandemic in Thailand. *Journal of Asia Business Studies*, 17(3), 504-523.
7. Sahai, S., Ciby, M. A., & Dominic, E. (2022). Workplace isolation amongst home-based teleworkers: Can psychological capital make a difference?. *Human Systems Management*, 41(3), 327-339.
8. O'Neil, J. J., Heidl, B. H., Bratton, A., Vossler, A., & Moller, N. (2024). The emotional labour of teleworkers conducting online counselling during Covid-19. *New Technology, Work and Employment*, 39(2), 238-258.

9. Doi, T. (2024). The relationship between the living environment and remote working: an analysis using the SHEL model. *PeerJ*, 12, e17301.
10. González Cid, C. A. (2023). Jornadas interminables en pandemia: los casos de teletrabajadoras de los sectores comercial y de servicios en Chile. *Revista Colombiana de Sociología*, 46(1), 23-45.
11. Pires, M., Fonseca, C., João, R., & Santos, M. (2021). Covid-19, Lockdown and Telecommuting: A Qualitative Study of the Psychological Impact and Adaptation in Two Emergency States. *New Trends in Qualitative Research*, (8), 4.
12. Dimian, G. C., Gheorghe, M., Boldeanu, D. M., & Maftei, M. (2023). How Digitalization, Work-Family Balance, and Work Efficiency Can Influence Employees' Preferences for Teleworking in the Future. *Engineering Economics*, 34(2), 139-157.
13. RESOLUCIÓN 2764 DE 2022- ADOPCIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
14. Escobar E, Herrera S, Obregón I. Teaching of Yoga as a technique to reduce stress levels in undergraduate students of the Faculty of Public Health. *Rev Cuba Reumatol Res*. 2019; 2(21): 1-7
15. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora guía técnica. Pág. 6,7
16. Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Disponible en: http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
17. Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2020, 13 de octubre). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: una guía práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
18. Cossio Olarte, M. M. D. (2021). El aprendizaje del yoga como herramienta para el control del malestar laboral.

19. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/50608/TFG-%20de%20Cossio%20de%20Olarde%2c%20Marta.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
20. Bruna, B., García, F. E., Rincón, P., Aravena, V., & Rivera-Valenzuela, C. (2019). Intervenciones breves basadas en mindfulness para el tratamiento preventivo del estrés: una revisión sistemática. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXVIII(5), 693-702. Google Scholar.
21. Vidal Melero, A. (2015). *Yoga para ejecutivos: Técnicas eficaces de relajación para mejorar el rendimiento en el trabajo*. Profit Editorial.
22. Vásquez-Dextre, E. R. (2016, enero). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 79(1). Google Scholar. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972016000100006&script=sci_arttext&tlng=pt
23. Roselló, J., Zayas, G., & Lora, V. (2016, enero-junio). Impacto de un adiestramiento en meditación en consecuencia plena. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27 (1), pp. 62-78. Google Scholar. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245623005.pdf>
24. Cuesta, E. (n.d.). ¿Por qué meditar? 11 beneficios de la meditación. *azsalud*. <https://azsalud.com/meditacion-y-yoga/por-que-meditar>
<https://hdl.handle.net/11000/8520>
28. Vidal Sanchís, E. (2017) *Yoga en tu trabajo. Mejora el bienestar de tus trabajadores*. https://dspace.umh.es/bitstream/11000/8520/1/Vidal%20Sanchis_%20Esther%20.pdf
<https://dspace.umh.es/handle/11000/8520>
29. Auriol B, Conférence Lisbonne - European Convention européenne Yoga, Yogatherapie et Ayurveda. *Le Yoga à l'épreuve de la Scienc*. Octobre 2006 et à Foix France Mars 2005.
30. Escobar E, Herrera S, Obregón I. Teaching of Yoga as a technique to reduce stress levels in undergraduate students of the Faculty of Public Health. *Rev Cuba Reumatol Res*. 2019; 2(21): 1-7

31. ZURITA, Eileen Rosa Escobar; CISNEROS, Silvia Patricia Herrera; VELOZ, Iván Ernesto Obregón. Teaching of Yoga as a technique to reduce stress levels in undergraduate students of the Faculty of Public Health. *Revista Cubana de Reumatología*, 2019, vol. 21, no 2, p. 1-7.

32. Pascoe MC, Thompson DR, Ski CF. Yoga, mindfulness-based stress reduction and stress-related physiological measures: A meta-analysis. *Psychoneuroendocrinology Res.* 2017 Dec; 86: 152-168.

33. Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14. [fecha de Consulta 14 de noviembre de 2024]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>

34. Fernández, S. P. 2002. Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten primaria complejo Hospitalario Juan Canalejo*. Coruña, España. 76-78 p.

35. Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1986). Introducción: ir hacia la gente. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, 20.

36. <https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1501/BarbosaGarciaCifuentesGarcia2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

37. Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2020, 13 de octubre). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: una guía práctica.

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

38. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/af1caa6e-1fc1-4038-a3ec-72b84b870e64/content>