



Niveles de estrés laboral en trabajadoras en modalidad de teletrabajo en
Colombia

Leidy Johana Ortiz Aley

Cindy Carolina Ramirez Arcila

Paola Marcela Riveros Gutierrez

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

Diciembre de 2024

Niveles de estrés laboral en trabajadoras en modalidad de teletrabajo en
Colombia

Leidy Johana Ortiz Aley

Cindy Carolina Ramirez Arcila

Paola Marcela Riveros Gutierrez

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en
Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

Asesor(a)

Adrián Marcel Garcia Caicedo

Maestría en dirección Estratégica con Especializada 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

Diciembre de 2024

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios por permitirme cumplir un propósito más en mi vida, gracias a mis padres Jorge Ortiz y Lucia Aley por sus buenas enseñanzas, hoy puedo decir lo logre a la niña de 17 años que salió del municipio de Campoalegre (Huila) a formarse, es el resultado de la perseverancia gracias a los Docentes por su paciencia y dedicación, Dios pone en tu camino personas extraordinarias entre ellas los padres de Juan Angel Rozo que es mi bendición agradezco el ejemplo y los consejos.

Leidy Johana Ortiz Aley

Este sueño ha sido posible a la bendición de Dios que nunca me ha abandonado, a mis padres por hacerlo posible y siempre brindarme las esperanzas y acompañamiento para llevar a cabo el sueño de ser profesional, también a mi hijo por ser mi inspiración quien me ha ayudado tanto sin saberlo con tanto amor y paciencia, y a nuestro maestro Adrián Marcel Gracia Caicedo por guiarnos y apoyarnos con tanta paciencia y permitirnos aprender de él como persona y profesional, y a mis compañeras porque juntas nos esforzamos y nos apoyamos para cumplir la meta.

Cindy Carolina Ramirez Arcila

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios y a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la culminación de este trabajo de grado. A mi hijo por ser el impulso de vida, a mis compañeras de estudio que a pesar de la distancia hicimos un armonioso grupo de trabajo y a nuestro asesor Adrian Garcia por ser el hilo guía que con su perseverancia y apoyo incondicional logramos culminar este trabajo.

Paola Marcela Riveros Gutierrez

Resumen

Objetivo General: El presente estudio tuvo como objetivo evaluar los niveles de estrés laboral en trabajadoras en modalidad de teletrabajo en Colombia, identificando factores asociados y proponiendo soluciones para mitigar sus efectos.

Metodología: La investigación se desarrolló como un estudio de campo, ya que los datos fueron recolectados en el lugar y tiempo específicos, siguiendo el enfoque de Liang (2024). Utilizó un enfoque cuantitativo, con una finalidad proyectiva orientada a proponer soluciones al problema identificado. La temporalidad del estudio permitió analizar los efectos del estrés en la salud física y emocional antes y después de estar sometidas a situaciones de estrés laboral.

El alcance descriptivo buscó caracterizar los niveles de estrés y su manifestación en las trabajadoras, siguiendo lo propuesto por Hernández Sampieri (2010). Asimismo, el diseño no experimental, de corte transversal, permitió recolectar los datos en un único momento y extraer conclusiones a partir de ellos. El instrumento principal fue el test de estrés laboral, utilizado para procesar la información y elaborar diagnósticos sobre el impacto del teletrabajo.

Resultados: Los hallazgos mostraron que el nivel de estrés medio fue el más frecuente, afectando al 50% de las trabajadoras, seguido del estrés leve (33.3%). Solo el 8.3% presentó estrés alto, mientras que una trabajadora no evidenció estrés. La caracterización sociodemográfica reveló factores como cargas laborales extensas, responsabilidades familiares y condiciones contractuales que contribuyen al estrés.

Conclusión: La investigación concluye que es necesario implementar estrategias integrales, como el Día SPA, para mitigar el estrés laboral, mejorar la calidad de vida y promover el bienestar emocional en trabajadoras de teletrabajo.

Palabras clave: Enfermedad laboral, Estrés, Psicosocial, Spa, Teletrabajo.

Índice

Capítulo 1. Planteamiento del problema.	8
Pregunta	8
Objetivos.....	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación.....	10
Antecedentes específicos o investigativos.....	11
Marco Conceptual Y Legal	11
Nacional:.....	11
Internacional:.....	13
Categoría de estrés	14
Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.	16
Tipo y finalidad de la investigación.....	16
Temporalidad	16
Alcance Descriptivo	16
Diseño No experimental.....	16
Participantes	17
Resumen de Participantes y dependencia.....	17
Organigrama de Empresa de Servicios en Teletrabajo	18
<i>Director Ejecutivo</i>	18
<i>Director Financiero</i>	18
<i>Líder de Tecnología</i>	18
<i>Líder de Marketing</i>	19
<i>Líder de Recursos Humanos</i>	19
<i>Líder de Atención al Cliente</i>	19
<i>Líder de Ventas</i>	19
Técnicas (Instrumentos o herramientas)	20
<i>Preguntas</i>	20
Fases de campo.....	23
Capítulo 3. Resultados.	24
Caracterización de las trabajadoras en modalidad de teletrabajo en Colombia	24
Analizar el nivel impacto de los niveles estrés laboral al que están expuestas las trabajadoras	29

Estrategias para manejar los niveles de estrés laboral.....	30
<i>Duración del Programa</i>	31
<i>Estructura del Día SPA</i>	31
<i>Resultados Esperados</i>	32
<i>Sostenibilidad del Programa</i>	33
Capítulo 4. Disertación	34
Referencias	37

Listado Tablas

Tabla 1 Participantes	17
Tabla 2 Estructura del Día SPA	33

Listado de figuras

Figura 1 .Datos Sociodemográficos-Edad de las trabajadoras encuestadas.....	24
Figura 2 Datos sociodemográficos-Estado Civil de las trabajadoras encuestadas	25
Figura 3 Datos sociodemográficos-Nivel de estudios de las trabajadoras encuestadas.....	25
Figura 4 Datos sociodemográficos-Tenencia de vivienda de las trabajadoras encuestadas	26
Figura 5 .Datos sociodemográficos-Estrato socioeconómico de las trabajadoras encuestadas	26
Figura 6 Datos sociodemográficos-Tipo de cargo de las trabajadoras encuestadas.....	27
Figura 7 Datos sociodemográficos-Tipo de cargo de las trabajadoras encuestadas	27
Figura 8 Datos sociodemográficos-Tiempo de Antigüedad en la empresa	28
Figura 9 Datos sociodemográficos-personas a cargo de las trabajadoras encuestadas	28
Figura 10 Datos sociodemográficos-Horas diarias de trabajo de las trabajadoras encuestadas	29
Figura 11 Nivel de estrés Trabajadoras encuestadas.....	29

Capítulo 1. Planteamiento del problema.

El mundo actual signado por el fantasma del capitalismo y los diferentes modelos productivos que enajenan la condición humana mediante la búsqueda de enriquecimiento, en la cual se menoscaba la condición del ser humano que genera la riqueza, Gómez (2024) presenta que se condiciona a muchos trabajadores a jornada agotadoras y situaciones de estrés debido al acoso en condiciones como la designaciones de funciones por fuera de sus capacidad, las largas jornadas laborales, todo ello fruto de la imperiosa necesidad de producción y de productividad en la que se exigen rendimientos superiores a los alcances de los empleados, esto ha llevado a analizar de qué manera, factores psicosociales alrededor del trabajador y la trabajadora pueden incidir, Velandia y Santander (2021), añadido al estrés laboral y las condiciones en que se encuentran muchos trabajadores, en problemáticas que desencadenan precisamente en la baja productividad.

Colombia es quizá uno de los países de la OCDE en donde más horas semanales se trabajan, no obstante, el nivel de productividad de nuestro país no es el esperado, puesto que a mayor cantidad de trabajo la productividad disminuye, a esto se le suma la mayor cantidad de tareas asignadas a los diferentes roles o cargos que desempeñan los trabajadores y las trabajadoras.

Es por esto que se hace perenne preguntarse de qué manera los factores y riesgos psico sociales que tiene el trabajador, además de las ocupaciones y funciones que deben cumplir dentro de su trabajo, no le permiten desarrollar a cabalidad y esto va deteriorando su salud.

Pregunta

¿Cómo evaluar los niveles de estrés laboral en trabajadoras en modalidad de teletrabajo en Colombia?

Objetivos

Objetivo general

Evaluar los niveles de estrés laboral en trabajadoras en modalidad de teletrabajo en Colombia.

Objetivos específicos

1. Caracterizar las trabajadoras que laboran mediante la modalidad de teletrabajo en Colombia.
2. Analizar el nivel impacto de los niveles estrés laboral al que están expuestas las trabajadoras.
3. Recomendar estrategias para manejar los niveles de estrés laboral.

Justificación

Entender que las condiciones psicosociales en que el trabajador desarrolla su actividad y cómo éstas influyen en el deterioro de su salud en la productividad del empresa, constituye un paradigma que permite establecer mecanismos que puedan defender al trabajador de esas condiciones no solo a nivel jurídico y legal, sino también desde la salud ocupacional y el trabajo que desarrollan las aseguradoras laborales, quienes deben tener este conocimiento para que el trabajador pueda ejercer con garantías su labor, permitiéndole ser tratado en condiciones dignas y posibilitar que la empresa también sea beneficiada de la manera en que su productividad y calidad mejore.

Comprender, entonces, la posibilidad que los trabajadores desarrollen el síndrome de Burnout, es entender la magnitud de un problema silencioso, del que poco se habla, pero del que muchos y muchas son víctimas, cuyos daño en los entornos laborales, y por ende de productividad. Es prevenir males mayores que desencadenan en depresión, baja autoestima, desmotivación, falta de pertenencia, ausentismo, incapacidades, las cuales, en el caso del síndrome citado pueden ser crónicas.

Por ello, el presente trabajo evidencio la importancia de demostrar los niveles de estrés a los que son sometidos los empleados por qué es importante demostrar los niveles de estrés a los que son sometidos los empleados para proponer estrategias de intervención que reduzcan los niveles de estrés con el fin de mejorar la productividad.

Antecedentes específicos o investigativos

Marco Conceptual Y Legal

El manejo de los factores psicosociales en el trabajo ha sido un tema de investigación desde hace varias décadas. En 1984 un comité mixto de la O.I.T. y la O.M.S., buscó esclarecer la naturaleza, incidencia y prevención de los factores psicosociales inherentes al trabajo, en donde se realizó una compilación de trabajos y conocimiento manejados hasta entonces referentes a identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales (OIT & OMS, 1984). De igual forma se han realizado muchas investigaciones en las que se abordan los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los colaboradores, mecanismos de evaluación de su impacto y metodologías de intervención para favorecer el bienestar de los colaboradores (OIT).

Nacional:

En el año 2008 se publicó e inició vigencia de la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, como lo indica Herrera (2012) indicando que por medio de la cual se establecen disposiciones y se definen 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 ocupacional” (Zhang et al, 2008).

Con base en esta resolución, en la actualidad se enmarcan las acciones de gestión del riesgo psicosocial en las empresas colombianas. Sin embargo, se han desarrollado esfuerzos significativos por parte del Ministerio de la Protección Social a fin de favorecer la estructuración de los procesos de gestión del riesgo psicosocial en las empresas como son:

- En el año 2004 junto con la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.

- Junto con la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó la cartilla para el empleador y para el trabajador de la Prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral.

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- Resolución 652 de 2012, que establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

- Resolución 1356 de 2012, que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

- Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Colaboradores en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

- En el año 2011 la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana, publicaron la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Así mismo existe una amplia documentación legal que soporta la gestión del riesgo psicosocial en las empresas:

- Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 dice: “proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo”.

- Resolución 1016 de 1989, en su Artículo 10 dice que dentro de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo deben realizarse programas que permitan prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales.

- Resolución 1075 de 1992, en su Artículo 1 dice: “los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, ... campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus colaboradores”.

- Decreto 1295 de 1994, en el Capítulo IV, Artículo 35 define los servicios de prevención que debe brindar la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la empresa, y menciona el fomento de vida y trabajo saludables, teniendo en cuenta el perfil epidemiológico de la organización, lo cual implica que, en el análisis de los riesgos, los factores de riesgo psicosocial resultan de prioritaria atención. Debe aclararse que el desarrollo de actividades de prevención es responsabilidad del empleador y la asesoría en la ejecución de las actividades es responsabilidad de la ARP.

- Decreto 2566 de 2009, Número 42 que corresponde a: "Patologías causadas por el estrés en el trabajo... que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

- Decreto 1477 de 2014 incluye las patologías causadas por estrés en el trabajo, entre las cuales se contemplan enfermedades de los sistemas cardiovascular, gastrointestinal, así como de salud mental. Estas patologías tienen una gran incidencia en la morbilidad de la población trabajadora.

- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Resolución 2764 de 2022 Por medio de la cual el Ministerio de Trabajo, adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector.

Internacional:

El psiquiatra (Freudenberger, 1974 citado por Saborío y Hidalgo, 2015) fue el primero en conceptualizar el término del síndrome de burnout o como se le conoce como el síndrome del desgaste profesional, observó este comportamiento mientras trabaja en una clínica en Nueva York notando que sus colegas empezaron tener pérdida progresiva de energía, pérdida

de empatía frente a sus colegas y pacientes, tuvieron depresión, ansiedad y desmotivación laboral.

Según el autor Slipack (como se citó en Sánchez,2011) existe dos categorías de estrés laboral el estrés episódico que se presenta como un estrés temporal, ocurre de manera momentánea y no tiene prolongación una vez que se resuelva los síntomas desaparecen como ejemplo de este puede ser el estrés que experimenta un trabajador al ser despedido de su trabajo, el estrés Crónico se presenta repetidamente cuando el trabajador está expuesto de manera constante, los síntomas se manifiestan cada vez que se presenta la situación como por ejemplo estar expuesto a un ambiente laboral inadecuado, sobrecarga laboral.

Categoría de estrés

Los estresores laborales se presentan en el ambiente físico entre los cuales está la iluminación (turno diurno o nocturno) el ruido constante, como el de las alarmas, no solo puede dañar la audición, sino también afectar la satisfacción y productividad laboral. Los ambientes contaminados, la percepción de riesgos puede aumentar la ansiedad del profesional, impactando negativamente en su rendimiento y bienestar psicológico. Además, trabajar en un entorno caluroso puede generar un gran malestar. El Estresor de la tarea Varía entre cada trabajador ya que depende de las características específicas de la tarea y cómo se alinean con las preferencias y habilidades del trabajador, presentándose una Carga mental que es el nivel de energía y capacidad mental que un trabajador debe emplear en la entrega de un trabajo, ejemplo de esto es realizar 20 informes en 20 minutos. En el Control sobre la tarea son tareas que no son acordes a nuestros conocimientos, Estresores de la organización: el conflicto y la ambigüedad de rol ocurre en lo que espera el profesional y lo que exige la empres

La psicóloga cristina Maslach y Michael P.leiter en 1982 idearon el Leiter y Maslach (1988) Maslach burnout inventory, instrumento con el cual permite auto diagnosticar el agotamiento profesional del área de la salud, desde el año 1986 es el instrumento más importante para este diagnóstico.

La OIT Organización internacional del Trabajo en el año 1984 planteó que el estrés no solo afecta a una organización sino de igual manera a la productividad de un país.

Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.

Tipo y finalidad de la investigación

Esta investigación es de tipo de campo, debido que se obtuvo la información en el mismo lugar y el tiempo como lo indica Liang (2024) en donde se genera la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante el instrumento del cuestionario de test de estrés laboral, con un enfoque cuantitativo, de finalidad proyectiva, debido que presenta posibles propuestas de solución para la reducción del problema o efectos generados por el fenómeno.

Temporalidad

Son los efectos de la salud física presentados después de un nivel de estrés, y el antes de estar sometido al estrés.

Alcance Descriptivo

Consiste en describir el nivel de estrés presente en las trabajadoras en cómo se manifiesta. Un estudio descriptivo especifica una propiedad y característica y el perfil de personas, comunidades o grupo cualquier fenómeno que se analice, únicamente se pretende recoger o medir la información. (Roberto Hernandez Sampieri, 2010).

Diseño No experimental

Se presenta porque hay un corte transversal en donde recolecta los datos en un único momento y con los datos recolectados se extrae los resultados.

El presente trabajo basa su desarrollo metodológico en el análisis cualitativo y cuantitativo de los estudios realizados a través de los instrumentos y recolección de información antes mencionados, como lo indica Cheraghi et al, (2024) refiriendo los hallazgos mediante el instrumento utilizado.

Pretende conocer e indagar sobre las razones tipológicas como el síndrome de burnout en los teletrabajadores de Colombia con el fin de generar un diagnóstico que permita obtener conclusiones no con el objeto de intervenir, pero sí concluir Cuáles son aquellas acciones en el teletrabajo que generan deterioro en la salud y la integridad física emocional y mental de los trabajadores de la modalidad de teletrabajo.

El trabajo tiene un alcance descriptivo y explicativo, en donde se relacionen las situaciones, acciones, actores y fenómenos que se dan y se expone de manera explícita las razones y consecuencias (causa efecto) alrededor del estrés en el teletrabajo y el posible desarrollo de síndrome de Burnout.

El instrumento es la información de carácter cuantitativo que se obtuvo luego de aplicar el cuestionario de “Prueba de Estrés laboral” de la OMS el cual fue adaptado por la alcaldía de Bogotá.

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.

La investigación reúne un número de 12 mujeres participantes que representa el 40% de la población trabajadora, se trabajó con el método no probabilístico de selección a conveniencia del estudio debido a que se trabajó con el total de la población, con el objetivo de identificar los factores de riesgo que desencadena el estrés laboral.

En la siguiente tabla, se presenta la distribución por áreas de trabajo de los integrantes del estudio.

Tabla 1 Participantes

Área funcional de trabajo	Administrativo	Operativo
Operaciones		2
Finanzas		2
Informática y Telecomunicaciones	1	
Recursos Humanos	1	
		1
Servicio al Cliente		2
Mercadeo y venta	1	2
Total, empleados	3	9

Nota: Se presentan los integrantes que participaron en el estudio.

Resumen de Participantes y dependencia

Equipo de Operaciones: 2 Auxiliares

Equipo de Finanzas: 2 Auxiliares

Equipo de IT: 1 Administrativo

Líder de Recursos Humanos: 1
Equipo de Recursos Humanos: 1
Equipo de Atención al Cliente: 2
Equipo de Ventas: 1 + 2 Operario
Total, de Colaboradores: 12 Trabajadoras

Organigrama de Empresa de Servicios en Teletrabajo

Director Ejecutivo

Responsable de la visión estratégica y la dirección general de la empresa.

Líder de Operaciones

Supervisa las operaciones diarias y asegura la eficiencia de los procesos internos.

Coordina las operaciones diarias y asegura que los servicios se entreguen a tiempo.

Equipo de Operaciones

Analistas de Operaciones

Coordinadores de Proyecto

Director Financiero

Responsable de la gestión financiera, planificación y reportes.

Supervisa el departamento financiero y asegura la salud financiera de la empresa.

Equipo de Finanzas

Contadores

Analistas Financieros

Líder de Tecnología

Encargado de la infraestructura tecnológica y la innovación digital.

Gerente de IT

Supervisa la infraestructura tecnológica y el soporte técnico.

Equipo de IT

Administradores de Sistemas

Soporte Técnico

Desarrolladores de Software

Líder de Marketing

Responsable de las estrategias de marketing y comunicación.

Coordina las campañas de marketing y la presencia en línea.

Equipo de Marketing

Especialistas en SEO/SEM

Gestores de Redes Sociales

Diseñadores Gráficos

Líder de Recursos Humanos

Gestiona el talento humano y las políticas de recursos humanos.

Gerente de Recursos Humanos

Supervisa la gestión del personal y el desarrollo organizacional.

Equipo de Recursos Humanos

Reclutadores

Especialistas en Capacitación y Desarrollo

Líder de Atención al Cliente

Responsable de la satisfacción del cliente y la gestión de servicios.

Supervisa el soporte y servicio al cliente.

Equipo de Atención al Cliente

Representantes de Soporte

Coordinadores de Servicio al Cliente

Líder de Ventas

Encargado de las estrategias de ventas y la relación con los clientes.

Gerente de Ventas

Supervisa el equipo de ventas y asegura el cumplimiento de objetivos comerciales.

Equipo de Ventas

Ejecutivos de Ventas

Analistas de Ventas

Técnicas (Instrumentos o herramientas)

Se toma como base el "Test de estrés laboral" de la OMS. Este es un instrumento que es aplicado en empresas, asociaciones, corporaciones, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en diferentes programas y acciones desde la investigación académica hasta el sector de la salud y las ciencias sociales.

La razón por la cual se opta por el presente test, es debido que es agenciado y promovido por la Organización mundial de la salud, y que cuenta con el rigor técnico de dicha entidad, además que por su contenido, llena los vacíos e inquietudes que surgen desde que teóricamente se empezó a estudiar el problema de estrés laboral desde el teletrabajo, haciendo la observación sobre detectar y analizar el síndrome de burnout.

El Formato test estrés laboral desarrollado por la organización mundial de la salud (OMS) adaptado por la organización internacional del trabajo (OIT) y para Colombia es adaptado por la alcaldía de Bogotá, D. C. Se llevo a cabo mediante una encuesta virtual al ser esta una herramienta que permite recopilar información, en donde se respondió el total de 12 preguntas.

Preguntas

La siguiente información hace parte de las preguntas que conforman el test estrés laboral:

¿Presenta Imposibilidad de conciliar el sueño?

¿Presenta Jaqueca y dolores de cabeza?

¿Presenta Indigestión y molestias estomacales?

¿Presenta Sensación de cansancio extremo o agotamiento?

¿Presenta tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual?

¿Presenta Disminución de interés sexual?

¿Presenta Respiración entrecortada o sensación de ahogo?

¿Presenta Disminución de apetito?

¿Presenta Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)?

¿Presenta Pinchazos o sensaciones dolorosas en las distintas partes del cuerpo?

¿Presenta Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana?

¿Presenta Tendencias sudar o palpitaciones?

En relación con la forma de análisis de información con la que se midió el estrés laboral se presenta la siguiente tabla o matriz analítica en donde se presenta las respuestas proporcionadas por cada uno de los individuos o integrantes de la muestra poblacional.

Imposibilidad de conciliar el sueño	Jaqueca y dolores de cabeza	Indigestión y molestias estomacales	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual	Disminución de interés sexual	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	Disminución de apetito	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	Pinchazos o sensaciones dolorosas en las distintas partes del cuerpo	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	Tendencias a sudar o palpitaciones	Nivel de estrés	Interpretación	
1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	6	3	27	Estrés Leve
2	6	5	5	4	2	3	1	5	2	2	4	3	42	Estrés Medio
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Sin Estrés
4	4	4	5	3	4	2	1	4	2	3	4	6	42	Estrés Medio
5	6	3	5	3	2	6	1	4	2	5	4	2	43	Estrés Medio
6	3	4	2	5	1	5	2	6	3	3	6	4	44	Estrés Medio
7	3	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	31	Estrés Leve
8	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5	6	48	Estrés Medio
9	5	3	5	5	1	5	1	3	3	4	3	2	40	ESTRÉS MEDIO
10	3	3	2	4	1	2	1	3	3	4	5	1	32	ESTRÉS LEVE
11	4	3	4	5	4	3	5	5	4	6	6	6	55	ESTRÉS ALTO
12	1	4	2	5	1	2	2	3	2	3	5	2	32	ESTRÉS LEVE

Fases de campo

Para la recolección y análisis de la información para este proceso de investigación se realizo en las siguientes etapas:

Etapa 1: Definir a las mujeres a encuestar

Etapa 2: socialización, consentimiento informado

Etapa 3: Aplicación de la encuesta para la recolección de la información

Etapa 4: Analisis de la información recolectada

Etapa 5: Recomendar estrategias para manejar los niveles de estrés

Capítulo 3. Resultados.

Los presentes resultados en primer lugar presentan un análisis detallado de las situaciones relevantes que evidenciaron y una posible lectura de las condiciones por las cuales se propiciaron para luego explicar qué manera se puede prevenir y cómo ser asertivos en el tema del estrés laboral, los riesgos que se toman y las implicaciones que ellos puede tener a nivel físico emocional del trabajador, por ende, disminuye la productividad y la eficiencia en la empresa.

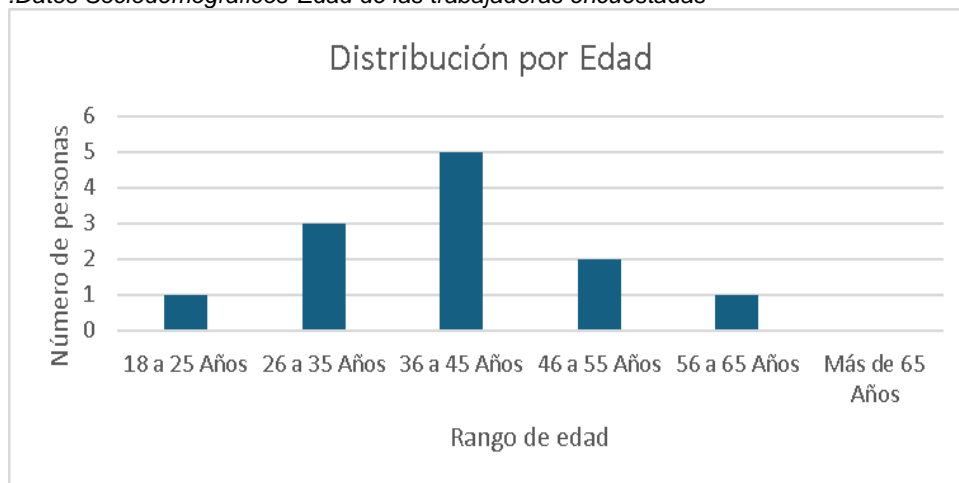
Operando según las directrices de implementación de instrumentos del Ministerio de Trabajo.

Caracterización de las trabajadoras en modalidad de teletrabajo en Colombia

En relación con la caracterización sociodemográfica de las empleadas contratadas en la compañía se presenta la distribución porcentual en relación de la edad.

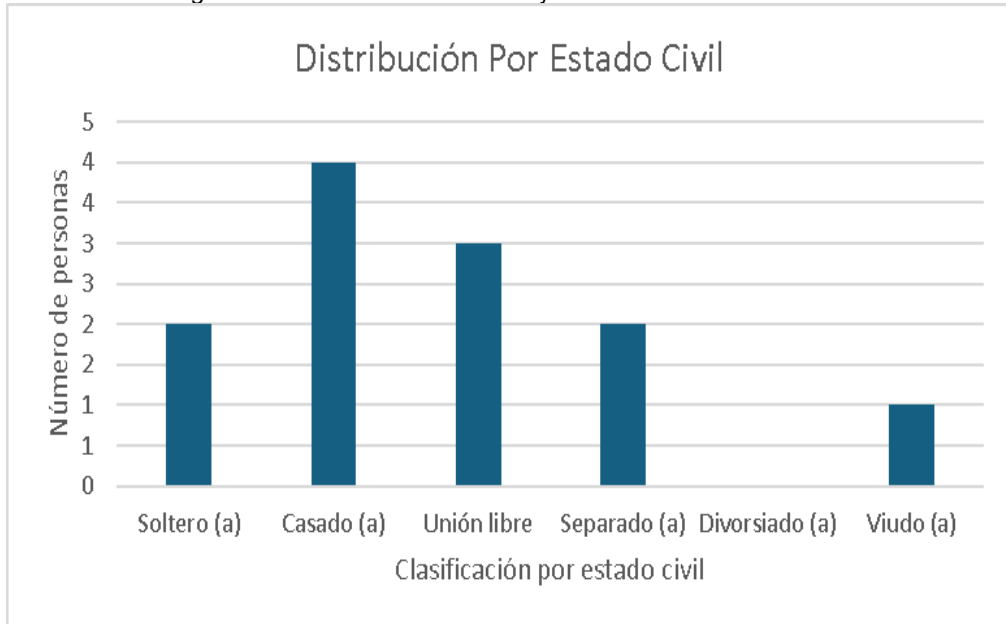
Las siguientes figuras presentan la distribución porcentual propias del estudio sociodemográfico.

Figura 1 .Datos Sociodemográficos-Edad de las trabajadoras encuestadas



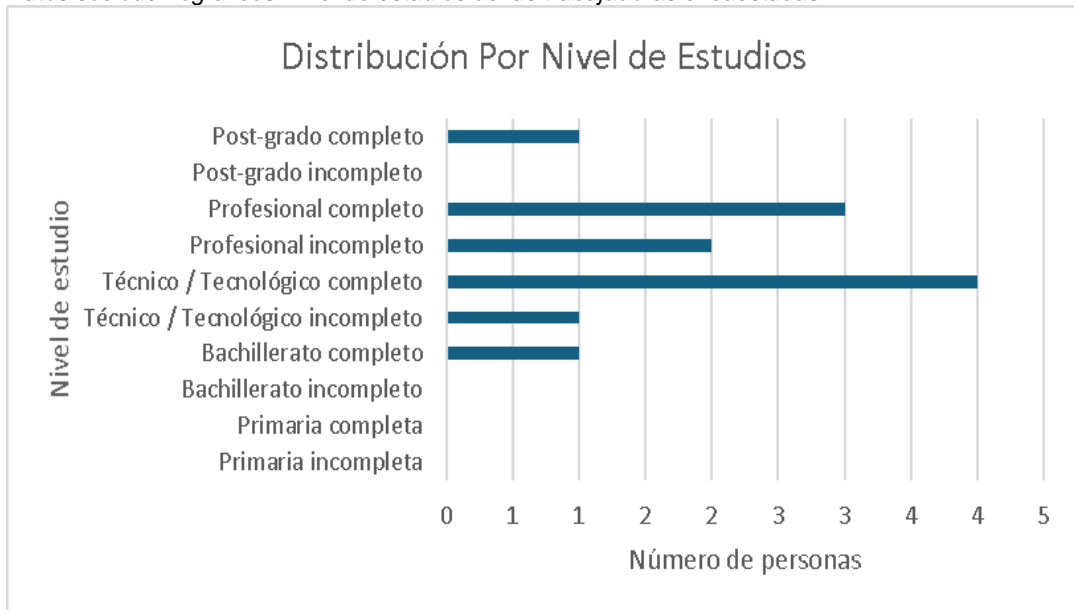
Nota: Se presentan las proporciones por edades, se evidencia que las edades de mayor población de las trabajadoras oscilan entre los 36 años a 45 años.

Figura 2 Datos sociodemográficos-Estado Civil de las trabajadoras encuestadas



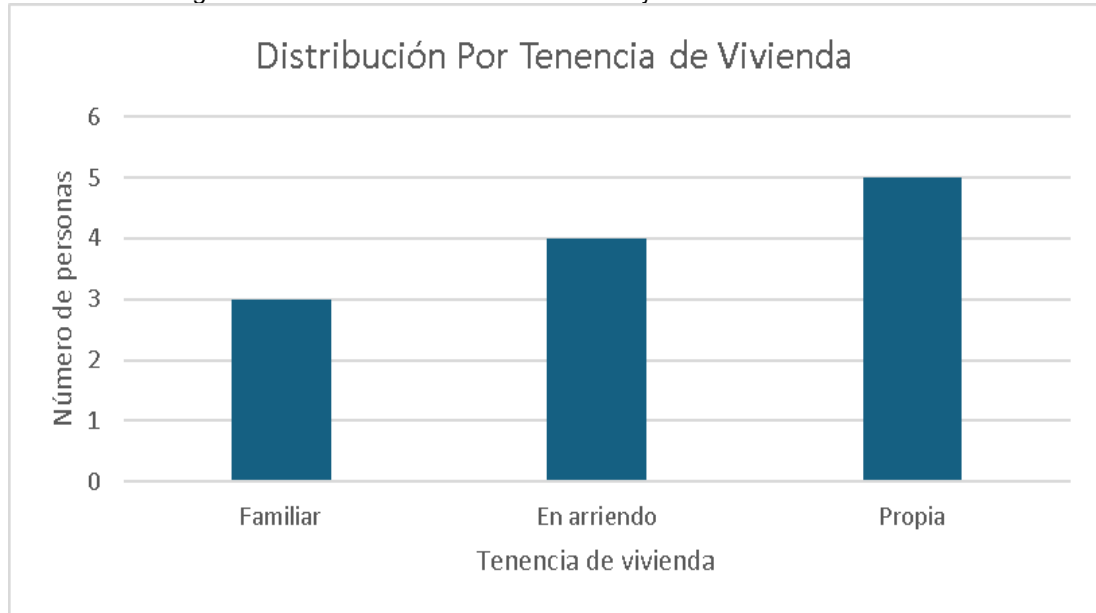
Nota: El estado civil de las trabajadoras está representado que 4 son casadas, 3 viven en unión libre, 2 son separadas, 1 es viuda y 2 son solteras.

Figura 3 Datos sociodemográficos-Nivel de estudios de las trabajadoras encuestadas



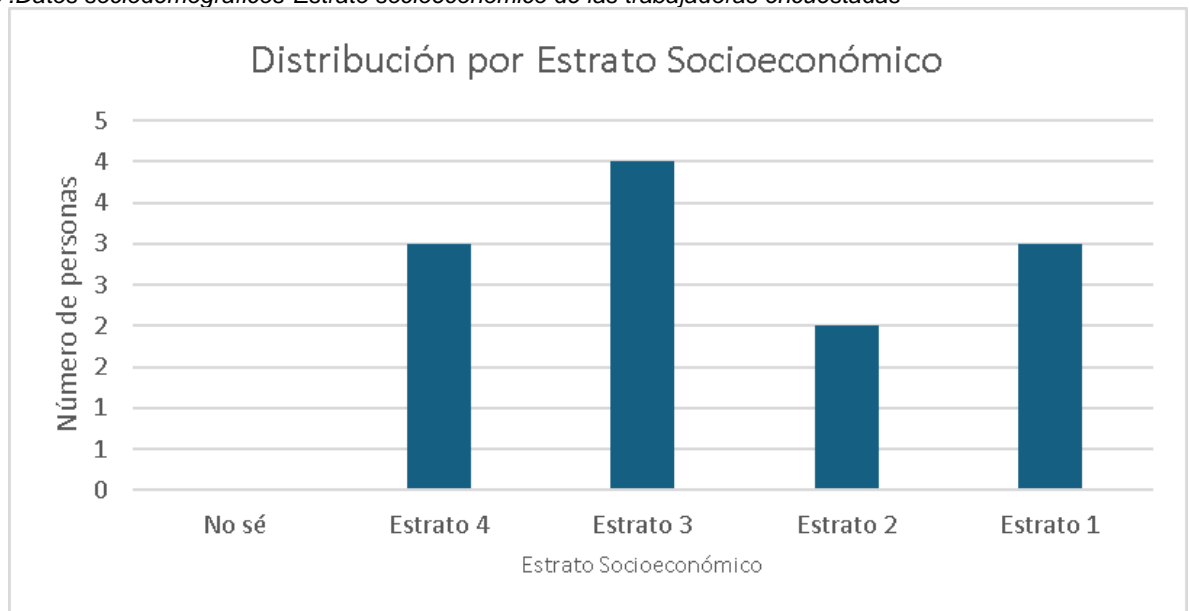
Nota: El nivel de estudio de las trabajadoras es de 4 hacen parte de estudio técnico, 3 son profesionales, 1 tiene un postgrado, 2 presentan un profesional incompleto, 1 es un bachiller, 1 tiene un técnico incompleto.

Figura 4 Datos sociodemográficos-Tenencia de vivienda de las trabajadoras encuestadas



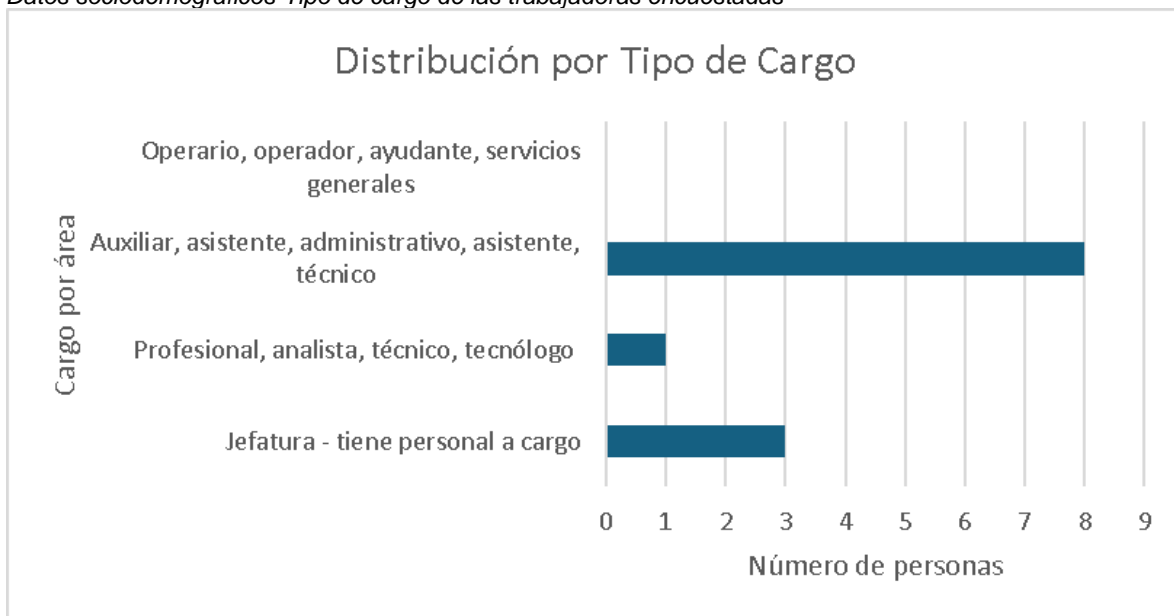
Nota: La distribución porcentual evidencia que la mayoría de las trabajadoras tienen casa propia.

Figura 5 .Datos sociodemográficos-Estrato socioeconómico de las trabajadoras encuestadas



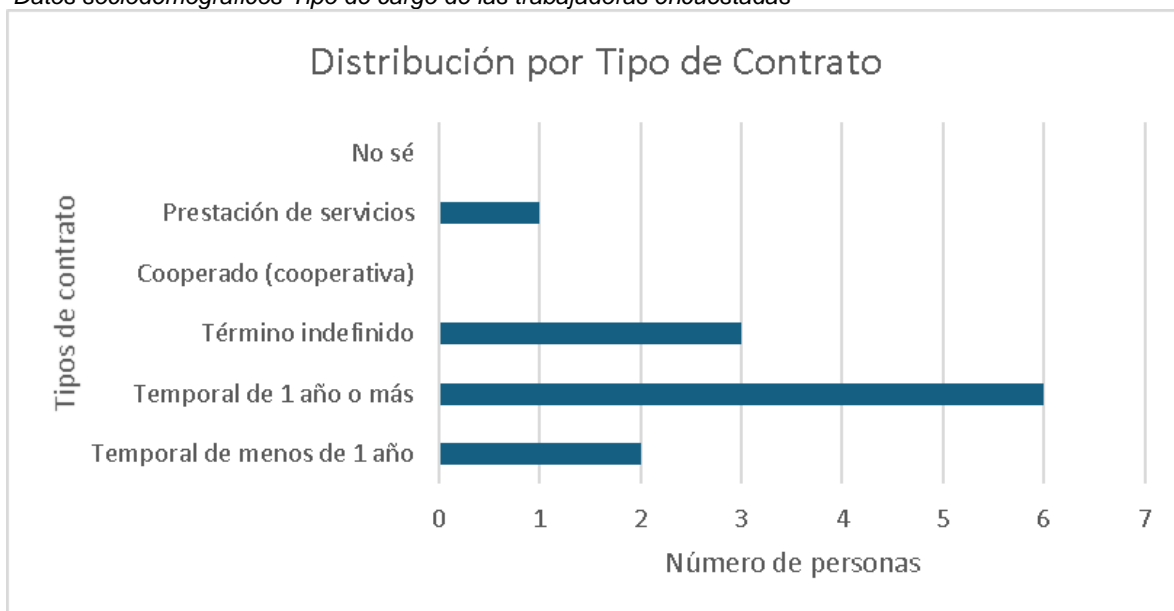
Nota: 3 trabajadoras pertenecen al estrato 1, 2 al estrato 2 y 4 trabajadoras al estrato 3, solo 3 trabajadoras pertenecen al estrato 4.

Figura 6 Datos sociodemográficos-Tipo de cargo de las trabajadoras encuestadas



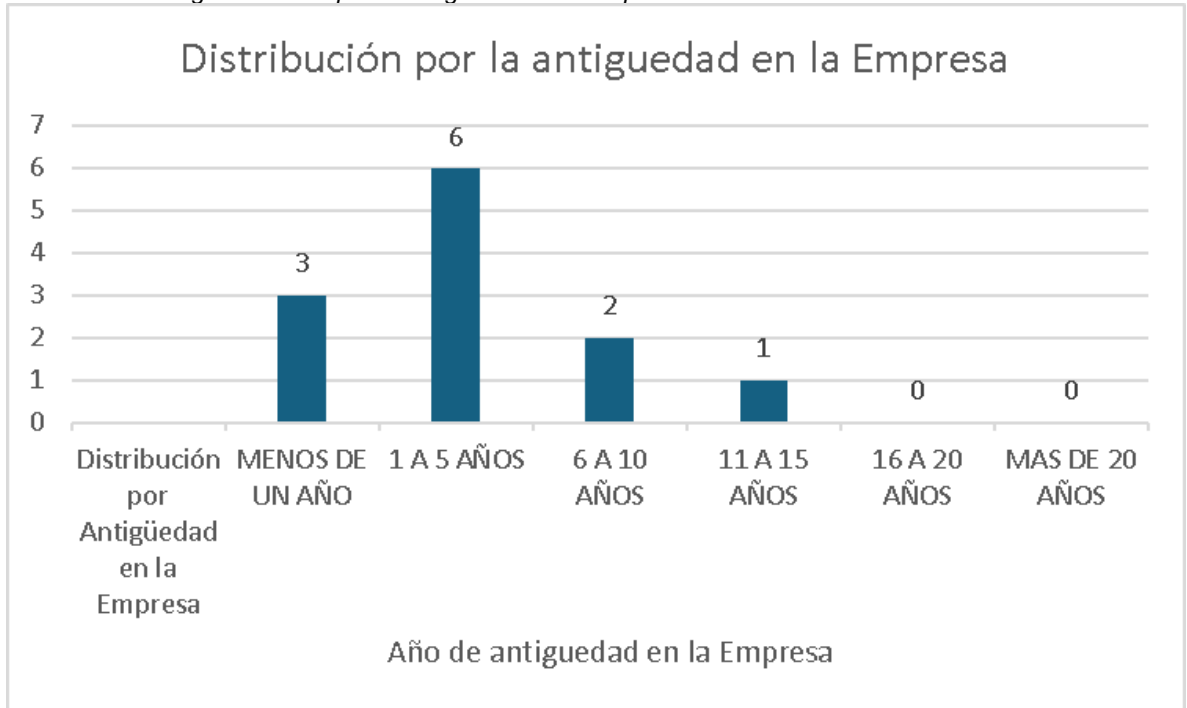
Nota: El total de 8 trabajadoras pertenecen al área administrativa, 1 analista y 3 tienen personal a cargo.

Figura 7 Datos sociodemográficos-Tipo de cargo de las trabajadoras encuestadas



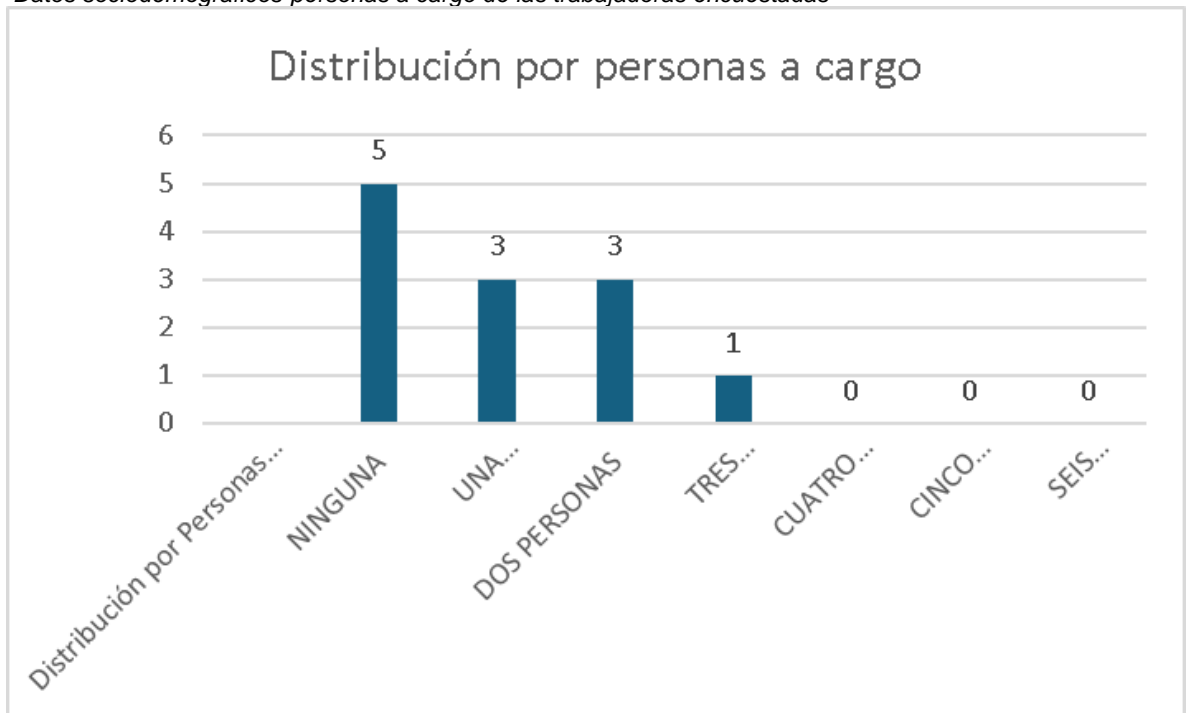
Nota: 6 presentan tipo de contrato por 1 año o más, 1 es de prestación de servicios, 3 tienen a término indefinido y 2 presentan trabajo temporal menos de 1 año.

Figura 8 Datos sociodemográficos-Tiempo de Antigüedad en la empresa



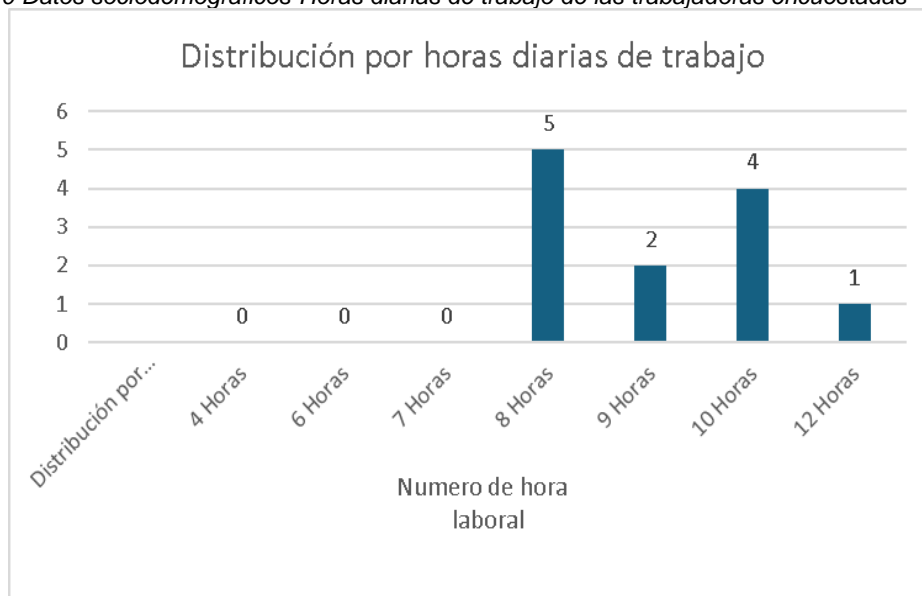
Nota: 3 llevan menos de un año en la empresa,6 llevan mas de 1 año a 5 años en la empresa ,2 llevan más de 6 años en la empresa y 1 lleva más de 11 años en la empresa

Figura 9 Datos sociodemográficos-personas a cargo de las trabajadoras encuestadas



Nota: 5 trabajadoras no tienen a ninguno a su cargo,3 trabajadoras tienen 1 a su cargo,3 trabajadoras tienen 2 a su cargo y 1 trabajadora tiene 3 a su cargo.

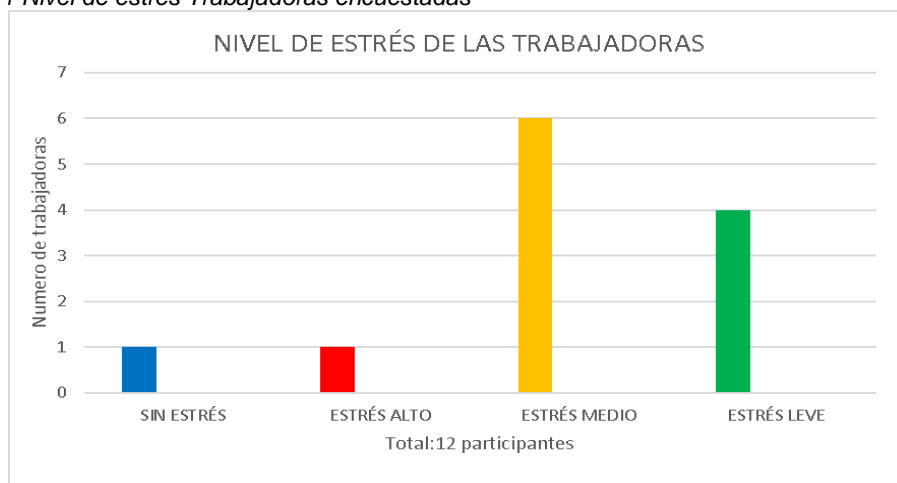
Figura 10 Datos sociodemográficos-Horas diarias de trabajo de las trabajadoras encuestadas



Nota: 5 personas trabajan 8 horas, 2 trabajan 9 horas, 4 trabajan mas de 9 horas y 1 trabaja más de 12 horas

Analizar el nivel impacto de los niveles estrés laboral al que están expuestas las trabajadoras

Figura 11 Nivel de estrés Trabajadoras encuestadas



Nota: En la distribución porcentual, se evidencia que el nivel de estrés con mayor frecuencia en las trabajadoras encuestadas fue estrés medio

La calificación del nivel de estrés se puede interpretar según lo obtenido de la siguiente forma:

Sin Estrés: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Estrés leve o estrés a corto plazo: Los que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Estrés medio: dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Estrés Alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata.

Esta clasificación de colores se hace con el fin de que los colores rojos sean tenidos en cuenta, ya que son los niveles más altos de riesgo, el color verde es un riesgo moderado, las personas que se encuentren en estos niveles se evidencia una sintomatología asociada al estrés, se presume que son factores de riesgo y por tanto debe realizarse una intervención; y el color naranja esta dimensión amerita acciones de intervención ya que es un riesgo alto de estrés, por último el color azul son los niveles más bajos de estrés.

ESTRÉS LEVE :4 Trabajadoras

ESTRÉS MEDIO: 6 Trabajadoras

ESTRÉS ALTO: 1 Trabajadora

SIN ESTRÉS :1 Trabajadora

En estrés leve encontramos el total de 4 trabajadoras, en estrés medio se encontró el total de 6 trabajadoras, 1 trabajadora sin estrés y por último 1 trabajadora en estrés alto.

Estrategias para manejar los niveles de estrés laboral

Estrategia Integral para el Manejo del Estrés Laboral: Día de Salud a Partir del Agua (SPA)

Reducir los niveles de estrés laboral en trabajadoras de teletrabajo mediante actividades terapéuticas basadas en agua, acompañadas de intervenciones psicoeducativas y de relajación.

Duración del Programa

Un día (8 horas)

Participantes

Total: 12 trabajadoras

Estrés leve: 4

Estrés medio: 6

Estrés alto: 1

Sin estrés: 1

Estructura del Día SPA

1. Bienvenida y Evaluación Inicial (30 minutos)

Recepción personalizada.

Actividad de apertura: preguntas de reflexión sobre su estado actual de bienestar.

Evaluación breve de los estados emocionales.

2. Actividad General de Hidroterapia y Relajación (2 horas)

Piscina de relajación con música ambiental y técnicas de respiración guiada.

Hidromasaje terapéutico: facilita la relajación muscular y emocional.

Técnicas de mindfulness acuático para todas las participantes.

3. Grupos Diferenciados según Nivel de Estrés (1 hora)

Estrés Leve (4 trabajadoras):

Actividad grupal en jacuzzi con ejercicios guiados de gratitud y diálogo positivo.

Estrés Medio (6 trabajadoras):

Taller en sauna con meditación guiada para soltar preocupaciones.

Estrés Alto (1 trabajadora):

Sesión individual de flotación en tanque sensorial, acompañada de un terapeuta emocional.

Sin Estrés (1 trabajadora):

Liderazgo en dinámicas motivacionales con el grupo de estrés leve.

4. Actividades Psicoeducativas (2 horas)

Taller grupal sobre manejo del estrés y técnicas de teletrabajo saludable.

Dinámicas de equipo basadas en confianza y comunicación asertiva.

5. Almuerzo Saludable (1 hora)

Comida balanceada rica en alimentos que promueven la serotonina (pescados, nueces, frutas).

6. Recreación Acuática y Socialización (1 hora)

Juegos acuáticos en piscina: promueven el trabajo en equipo y el bienestar emocional.

7. Cierre y Evaluación Final (30 minutos)

Reflexión grupal sobre aprendizajes y sensaciones experimentadas.

Recolección de retroalimentación para futuras actividades.

Resultados Esperados

Estrés leve: Se espera mantener niveles bajos y fomentar el disfrute del teletrabajo.

Estrés medio: Disminución hacia niveles leves mediante técnicas aplicables en el día a día.

Estrés alto: Reducción significativa con herramientas específicas de relajación intensiva.

Sin estrés: Refuerzo positivo y contribución al bienestar grupal.

Sostenibilidad del Programa

Diseño de cápsulas virtuales posteriores con tips de relajación y salud mental.

Seguimiento individual mensual a las trabajadoras con mayor nivel de estrés.

Tabla 2 Estructura del Día SPA

Horario	Actividad	Descripción	Participantes
8:00 AM - 8:30 AM	Bienvenida y Evaluación Inicial	Recepción personalizada, preguntas de reflexión y evaluación breve del estado emocional.	Todas las trabajadoras
8:30 AM - 10:30 AM	Hidroterapia y Relajación	Piscina de relajación con música ambiental, hidromasaje y mindfulness acuático.	Todas las trabajadoras
10:30 AM - 11:30 AM	Grupos Diferenciados según Nivel de Estrés	Actividades específicas según el nivel de estrés: jacuzzi, sauna o tanque sensorial.	Grupos según nivel de estrés
11:30 AM - 1:30 PM	Actividades Psicoeducativas	Taller sobre manejo del estrés, técnicas saludables de teletrabajo y dinámicas de equipo.	Todas las trabajadoras
1:30 PM - 2:30 PM	Almuerzo Saludable	Comida balanceada rica en nutrientes que promueven el bienestar emocional.	Todas las trabajadoras
2:30 PM - 3:30 PM	Recreación Acuática y Socialización	Juegos acuáticos para promover la integración y la relajación.	Todas las trabajadoras
3:30 PM - 4:00 PM	Cierre y Evaluación Final	Reflexión grupal, retroalimentación y despedida.	Todas las trabajadoras

Nota: Cronograma ejecución de actividades propuestas en la estrategia manejar los niveles de estrés laboral

Capítulo 4. Disertación

La **caracterización sociodemográfica** de las trabajadoras en teletrabajo como lo dice Peña y Pérez (2018) revela un panorama diverso que permite comprender las dinámicas laborales y personales, que pueden influir en sus niveles de estrés. Los principales hallazgos muestran que:

Rango de Edad y Estado Civil:

La mayoría de las trabajadoras tienen entre 36 y 45 años, un periodo de alta productividad laboral que a menudo coincide con responsabilidades familiares significativas. Esto se refuerza con el predominio de estados civiles como casadas (4), en unión libre (3) o separadas (2), lo que sugiere una posible carga dual de responsabilidades laborales y personales.

Nivel Educativo:

El nivel de estudio es variado, con predominancia de formación técnica (4 trabajadoras), seguida de educación profesional completa (3) e incompleta (2). Esta heterogeneidad puede influir en las oportunidades de desarrollo laboral y en la percepción de estabilidad laboral, aspectos que inciden en el manejo del estrés.

Propiedad de Vivienda y Estrato Socioeconómico:

La mayoría de las trabajadoras poseen casa propia, lo cual es un indicador de estabilidad financiera, aunque su distribución por estratos (mayor concentración en estratos 1, 2 y 3) refleja diferencias en el acceso a recursos económicos y bienestar material.

Distribución Laboral y Tipo de Contrato:

La mayoría pertenece al área administrativa (9 trabajadoras operativas), con pocos casos en roles de liderazgo (3 con personal a cargo). Además, las modalidades de contrato son mayormente de largo plazo, aunque hay casos de inestabilidad laboral (1 con contrato por prestación de servicios y 2 con contratos temporales).

Antigüedad y Carga Laboral:

Un gran número de trabajadoras tiene más de un año en la empresa (6), lo que indica cierta estabilidad laboral, aunque la carga horaria varía, con 4 trabajadoras que superan las 9 horas de trabajo diario. Esto podría ser un factor crítico para los niveles de estrés, particularmente en combinación con las responsabilidades familiares (7 trabajadoras tienen personas a cargo).

En conjunto, la caracterización evidencia que las trabajadoras enfrentan demandas múltiples derivadas de su contexto laboral y personal. Estas condiciones podrían estar asociadas con los niveles de estrés identificados previamente. Por tanto, las estrategias de intervención deben considerar:

El impacto de las cargas laborales extensas y responsabilidades familiares.

La necesidad de programas adaptados según el nivel educativo y socioeconómico.

El desarrollo de iniciativas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, con énfasis en el bienestar emocional.

Estas acciones, junto con el Día de Salud a Partir del Agua (SPA), pueden ser clave para mejorar la calidad de vida y reducir el estrés de esta población.

Con relación al **análisis del nivel de impacto del estrés laboral**, se observa que el nivel de estrés medio es el más frecuente entre las trabajadoras encuestadas, representando a 6 de las 12 participantes, lo que equivale al 50% de la población evaluada. Este hallazgo indica que la mayoría de las trabajadoras perciben una carga significativa de estrés, aunque no al nivel extremo que represente una afectación severa.

Además, el estrés leve aparece como el segundo nivel más común, con 4 trabajadoras (33.3%), lo cual sugiere que una parte importante de la población está enfrentando factores de estrés moderados, que podrían manejarse con intervenciones preventivas. Por otro lado, una sola trabajadora (8.3%) presenta estrés alto, un nivel que requiere atención prioritaria para evitar su progresión hacia problemas más graves.

Finalmente, una trabajadora (8.3%) no presenta estrés, lo que evidencia la posibilidad de mantener esta condición mediante estrategias de bienestar.

Estos resultados subrayan la necesidad de implementar programas enfocados en el manejo del estrés laboral, priorizando acciones específicas para quienes se encuentran en niveles medio y alto, pero también promoviendo el autocuidado en aquellas trabajadoras con niveles bajos o inexistentes de estrés. Intervenciones como el Día SPA planteado, combinadas con estrategias psicoeducativas, pueden ser clave para reducir los niveles de estrés y mejorar la calidad de vida laboral.

La implementación del Día de Salud a Partir del Agua (SPA) como estrategia para manejar los niveles de estrés laboral en trabajadoras de teletrabajo se presenta como una intervención efectiva y sostenible. Al integrar actividades de relajación basadas en agua, diferenciadas por niveles de estrés, con talleres psicoeducativos y dinámicas grupales, se aborda de manera integral el bienestar físico, emocional y social de las participantes.

Los resultados esperados incluyen:

Una disminución significativa del estrés en trabajadoras con niveles medio y alto.

El mantenimiento de un estado emocional saludable en quienes presentan niveles leves o nulos.

La promoción de hábitos sostenibles de autocuidado y manejo del estrés en el contexto del teletrabajo.

Además, la combinación de actividades acuáticas y recreativas con intervenciones educativas fomenta una experiencia única de conexión personal y grupal, lo que contribuye no solo a la reducción del estrés sino también a la cohesión laboral. Este enfoque puede convertirse en un modelo replicable y adaptable a otras empresas que busquen mejorar la calidad de vida de sus equipos en modalidades de trabajo remoto.

Referencias

- Gómez, L. K. B. (2024). Burnout, estrés y engagement en una muestra de teletrabajadores colombianos: un enfoque desde los factores de riesgo psicosociales. *Revista de investigación multidisciplinaria, Iberoamericana*, (4).
DOI: <https://doi.org/10.69850/rimi.vi4.118>
- Herrera Sierra, L. I. (2012). Los riesgos psicosociales, sus posibles causas y su necesario monitoreo en Colombia bajo la resolución 2646 del 2008.
<http://dx.doi.org/10.57799/11227/5082>
- Cheraghi, MA, Esmaeili, M., Mazaheri, M., Abdi, F. y Jodaki, K. (2024). Percepción de las enfermeras sobre la conciencia preocupada en las unidades de cuidados intensivos: un estudio cualitativo. *BMC nursing* , 23 (1), 579.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
<https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Liang, K., Yang, Y., Chen, K., Lv, F. y Du, L. (2024). Factores de riesgo y protección en la salud mental de los trabajadores de la salud durante el período de confinamiento debido a la pandemia de COVID-19. *Scientific Reports* , 14 (1), 11628.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después. OIT.
- Peña Andrade, M. V., & Pérez Rodríguez, E. J. (2018). Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales.
<https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/1eb1bb77-6238-4c65-b4ea-12878e4c3405/content>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

- Sánchez, F.C.(2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. [Tesis de pregrado, Universidad Abierta Interamericana]. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, sede RosarioCampus lagos. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Velandia, S. R. S., & Santander, Y. S. G. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis: revista colombiana de humanidades*, 53(99), 410-432.
<https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Zhang, Y., Sun, J., Wu, C., Fei, Y., Hu, W. y Lang, H. (2024). Comparación de la eficacia de las prácticas mente-cuerpo (MBP) y varios métodos psicológicos sobre el estrés ocupacional entre los trabajadores de la salud: un metanálisis en red de ensayos controlados aleatorios. *BMC Health Services Research* , 24 (1), 1-16.