



ANALIZAR CUÁLES SON LOS FACTORES DEL ESTRÉS LABORAL EN MUJERES  
TELETRABAJADORAS EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS EN COLOMBIA

Autores

JEILER GALINDO ARIZA

ESTEFANIA CAICEDO CARO

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

BOGOTA, COLOMBIA

Febrero, 2025

Analizar cuáles son los actores del estrés laboral en mujeres teletrabajadoras en una empresa de servicios en Colombia

Autores

JEILER GALINDO ARIZA

ESTEFANIA CAICEDO CARO

Trabajo de Investigación e Innovación - Proyecto Nodo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gestión psicosocial en Contextos de Trabajo

Asesor(a)

Adrián Marcel García 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

Febrero de 2025

## **Agradecimientos**

Es de mi entera satisfacción haber logrado un paso más en mi camino profesional y que la mayor influencia haya sido mis padres. Perdóname hija por el tiempo que deje de dedicarte, cada paso, cada palabra escrita y cada avance en mi proceso, siempre lo hice pensando en ti para poder seguir mejorando mi calidad de vida y hacer un mundo mejor para los dos. Infinitas gracias por acompañarme por varias noches hasta tarde de la madrugada realizando mis quehaceres, podrá ser paradójico pero tú más que nadie era quien me exigías que no incumpliera con mis compromisos al verme agobiado, agotado y desalentado, siempre impulsándome a que debía continuar y no desfallecer en ningún momento, lo logramos hija.

A mi Madre, a Lina María Naranjo y Lucía Ávila quienes de forma económica siempre me apoyaron, de no haber sido por ustedes quienes siempre se preocuparon y estuvieron pendiente de mi proceso económico durante mis estudios, no hubiera alcanzado este logro porque me tendieron la mano cuando lo necesite. A mis amigos Daniel Espinosa Ibáñez, Pamela Sierra Carrillo, Liliana Ariza Trilleras y Angie Franco Mosquera... ¡Tanto que me lo advertiste! Para serles sincero ustedes fueron prácticamente los únicos quienes de forma emocional siempre estuvieron apoyándome y alentándome para que no desfalleciera del proceso.

Y concluyo el agradecimiento con el docente Adrián Marcel García Caicedo por la tenacidad en los acompañamientos para llegar a estos resultados y demás educativos de la universidad Minuto de Dios, me demostraron que puedo lograr pasos agigantados, más de los que yo pueda imaginar, solo lo descubrí en la acogida que tuve de ustedes.

**Con gran cariño... Jeiler Galindo Ariza**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento especialmente a mis padres y mi hija, por su amor incondicional y su constante apoyo moral y emocional en todo momento, a mi compañero Jeiler Galindo, cuya colaboración, orientación y compromiso fueron fundamentales para el desarrollo de este proyecto. Su experiencia y disposición para compartir conocimientos no solo enriquecieron este trabajo, sino que también fortalecieron mi proceso académico y profesional.

Asimismo, extiendo mi gratitud al docente Adrián Marcel García Caicedo y la Universidad Minuto de Dios por ofrecer un espacio de aprendizaje y reflexión en torno a temáticas tan relevantes como el bienestar de las mujeres teletrabajadoras, permitiéndome aportar desde esta investigación al desarrollo de estrategias que promuevan mejores condiciones laborales y sociales, a todos los miembros de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas por su colaboración y acogida durante el desarrollo del estudio.

Este proyecto no habría sido posible sin el apoyo y la motivación constante de quienes han creído en este camino. A todos ellos, mi eterno agradecimiento.

**Con gratitud... Estefanía Caicedo Caro.**

## Resumen

El presente proyecto se realizó con el objetivo principal de analizar los factores de estrés laboral en mujeres teletrabajadoras de una empresa de servicios en Colombia, con énfasis en los riesgos psicosociales asociados. El tipo de investigación que se utilizó para llegar a los alcances logrados fue de campo, porque a partir de ella se observó y recolectó la información necesaria para analizar los resultados frente a los detonantes del estrés laboral de las mujeres.

Se tuvo en cuenta la finalidad proyectiva porque se elaboró una estrategia de propuesta para reducir aproximadamente el 85% del estrés laboral. El enfoque que se utilizó fue mixto con diseño descriptivo y transversal, permitiendo abordar el fenómeno de manera integral. Se aplicó un test de estrés laboral adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos, avalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), a una muestra representativa de 12 mujeres teletrabajadoras, equivalente al 40 % del personal de la empresa. Los datos se recopilaron mediante encuestas y entrevistas, abarcando variables como niveles de estrés, patrones de sueño y otros indicadores psicossomáticos. El análisis reveló que el 75 % de las participantes presentaron niveles de estrés medio y alto, con síntomas como cansancio extremo, dificultades para conciliar el sueño, jaquecas, disminución del interés sexual y bajo apetito. Estos síntomas se asociaron con factores como jornadas laborales extensas, responsabilidades familiares y la falta de apoyo institucional. Además, se identificó que las trabajadoras con contratos temporales y niveles de escolaridad técnica o tecnológica mostraron mayores índices de estrés, mientras que aquellas con contratos indefinidos presentaron mejores condiciones laborales y menores niveles de estrés.

**Palabras clave:** estrés laboral, mujeres trabajadoras, riesgos psicosociales, salud mental, teletrabajo.

## Índice

CAPÍTULO I .....	7
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	7
1.2 Pregunta de investigación .....	8
1.3 Objetivo General .....	8
1.4 Objetivos Específicos.....	8
1.5 Justificación .....	8
1.6 Marco Conceptual.....	9
1.7 Marco Legal.....	11
1.8 Antecedentes de investigación .....	14
CAPÍTULO II .....	19
2 Generalidades del proyecto nodo.....	19
2.1 Tipo de investigación.....	19
2.2 Finalidad .....	19
2.3 Temporalidad: Investigación Post Facto.....	20
2.4 Enfoque.....	20
2.5 Instrumento: .....	21
2.6 Diseño: .....	21
2.7 Participantes.....	22
2.8 Técnicas (instrumentos o herramientas).....	24
2.9 Fases del trabajo de campo (Título de segundo nivel).....	26
2.10 Categorización y clasificación (Título de segundo nivel).....	28
Capítulo III.....	29
3 Resultados.....	29
3.1 Categorización de las mujeres teletrabajadoras.....	29
3.2 Demostración de los niveles de estrés.....	38
3.3 Marco lógico.....	53
Capítulo IV.....	60
4. Disertación.....	60
4.1 Conclusión .....	61
4.2 Recomendaciones .....	62
4.3 Discusión.....	62
Referencias.....	64
Anexos .....	646

## CAPÍTULO I

### 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia, a finales de 2019 y periodo 2020 – 2022 las empresas tuvieron que replantear sus modalidades de trabajo de manera presencial a modo teletrabajo por la propagación del virus COVID – 19, “el 11 de marzo de 2020 en una evolución dada por (...) la Organización Mundial de la Salud, la COVID – 19 fue declarada pandemia”. (Parra, 2021), sin embargo, existe un antecedente de teletrabajo regulado por la Ley 1221 de 2008, que “tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC” (Colombia G. d., 2008).

Cabe mencionar que no se evidenciaba con frecuencia esta modalidad de trabajo, pero a raíz de la propagación del COVID – 19 a mediados de marzo de 2020 desde entes del gobierno nacional e internacional optaron por el cierre masivo de lugares de trabajo que dio como resultado la adaptación de modalidad teletrabajo con el fin de mitigar el contacto físico a través del distanciamiento social, desde entonces, el estrés laboral ha sido de gran debate, dado a que cuenta con algunos beneficios como minimizar los tiempos de desplazamiento en transporte público (sobre todo en casco urbano), permite más esparcimiento y recreación con familiares, optimiza el tiempo en el cumplimiento de las actividades laborales, pero este modelo laboral también ha generado riesgos psicosociales y los principales ha sido la sobrecarga laboral, mínimo contacto con el personal de la institución que puede ocasionar bajo apoyo de la empresa y se dificulta la separación entre obligaciones del hogar con las laborales.

Se analizará que influencia ha tenido el estrés laboral en mujeres colombianas que han desempeñado sus funciones en teletrabajo que ha dado como resultado la alta rotación del personal de servicios, afectando de forma crucial la operación de la compañía en términos económicos, sociales, culturales, entre otros que pueden colocar en riesgo el buen nombre de la empresa, podría estar en riesgo la salud de las empleadas que han dado como resultado un ausentismo frecuente, disminución de rendimiento en la empresa y en general se encuentra latente el riesgo psicosocial que impide la larga duración de los colaboradores y con frecuencia se evidencien retiros en corto tiempo de contratación. Finalmente, se busca brindar respuesta si la percepción que el género femenino es quien más ha sido vulnerado en su salud mental por medio de estrés es correcto o no.

## 1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores que generan estrés laboral en mujeres teletrabajadoras en una empresa de servicios en Colombia?

### Objetivos

#### 1.3 Objetivo General

- Analizar los factores del estrés laboral en mujeres teletrabajadoras en una empresa de servicios en Colombia.

#### 1.4 Objetivos Específicos

- Categorizar el género femenino en la empresa de servicios en Colombia como objeto de estudio.
- Demostrar los niveles de estrés que colocan en riesgo psicosocial a las mujeres teletrabajadoras de la empresa de servicios en Colombia.
- Diseñar una estrategia de intervención para reducir el nivel de estrés laboral en las mujeres teletrabajadoras con los resultados obtenidos.

### 1.5 Justificación

A raíz de la pandemia del COVID – 19 dio como resultado la necesidad de aislamiento social y en Colombia hubo una campaña denominada #quedateencasa, ordenado tanto por gobierno nacional, como internacional por el alto nivel de contagio y la alta tasa de mortalidad con la ausencia de vacunación especializada para tratar el virus. Debido a esto, se adoptó la medida de la cuarentena y las empresas tanto privadas como públicas, optaron debido al impedimento de salir de sus empleados por aplicar la opción de teletrabajo como alternativa para mantener la producción de sus empleos y proteger la salud de los empleados.

Esta investigación se encuentra encaminada en identificar qué factores de estrés se encuentran influyendo en las mujeres teletrabajadoras de una empresa de servicios, con el fin de obtener información importante para luego proponer una intervención que mitigue el estrés de estas mujeres, dado a que se identifica que a causa del estrés se ha generado la alta rotación de personal.

En los cambios realizados, algunos de los empleados no se encontraban preparados para el nuevo desafío, algunas mujeres probablemente no tenían la capacidad de manejar adecuadamente equipos tecnológicos adaptables a la modalidad de teletrabajo, tuvieron que capacitarse en muchos aspectos para que pudieran desarrollar sus actividades de manera virtual, adicionalmente, otro desafío que pudieron encontrar fueron sus relaciones interrelacionales con sus parejas, hijos, padres o familiares en general, quienes probablemente dificultaron el trabajo y baja concentración en el ámbito laboral, sumado a que no se encontraban preparadas en cuanto a mantener en confinamiento, detonando problemas de salud mental

donde como resultado principalmente puede estar generando alto riesgo de estrés y por ende, la renuncia masiva de sus empleos. Cabe mencionar que pese a que si hayan tenido la oportunidad de formación o la agilidad del manejo tecnológico en la nueva adaptación de la modalidad teletrabajo, algunas mujeres madre cabeza hogar, debido a sus ocupaciones domésticas y cuidado familiar, se les dificulto el hecho de no lograr separar el trabajo de la vida personal, la falta de apoyo en los eventos de acudir a dudas e inquietudes que dio como resultado el aislamiento social, la dificultad para laborar bajo presión en las exigencias de mantener la misma productividad y calidad en sus tareas.

La investigación actual se justifica por su enfoque en el teletrabajo que surgió durante la pandemia de COVID-19. Este estudio examinará los beneficios y los inconvenientes de esta modalidad de trabajo innovadora y servirá como modelo para investigaciones posteriores. También ayudará a reflejar las dificultades que enfrentan los empleados con esta nueva forma de trabajo, lo que aumentará su conocimiento y relevancia para que se puedan implementar políticas sociales que pueden aliviar las cargas de estrés y ansiedad que resultan del conflicto entre el teletrabajo y la familia. Esto con el fin de mejorar el desarrollo y el bienestar social.

Por todo lo anterior, esta investigación está enfocada en abordar los nuevos retos, con el fin de minimizar el estrés laboral, mejorar la salud mental en las mujeres teletrabajadoras de la empresa y optimizar la calidad de vida y bienestar.

## **1.6 Marco Conceptual**

La modalidad de teletrabajo no se define únicamente en trabajo en el hogar, si no que existen otros conceptos relacionados que son los siguientes:

- Trabajo en Casa: “Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”. (Pública, 2021)
- “Trabajo Remoto: Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención

de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad”. (Colombia C. d., Ley 2121 de 2021 (Agosto 3), 2021).

- “Trabajo móvil: También denominado como nómada o itinerante se refiere a aquellos trabajadores cuya actividad requiere frecuentes desplazamientos, desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares.
- Trabajo en telecentros: También denominado como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo”. (Alejandro Villafrade Vargas, 2013)
- El estrés ha sido un concepto de gran auge en los últimos tiempos, ligándose principalmente en los lugares de trabajo, “El término estrés —del inglés stress, fatiga— se suele asociar a un estado patológico, sin embargo, el mismo alude a una reacción del ser humano ante situaciones amenazantes o de excesiva demanda, y pueden estar al servicio de la supervivencia del sujeto y de la especie. Cuando se generan respuestas eficaces y controladas por el sujeto que permiten una mejor adaptación se denomina euestres”. (Rodo, 2011) “De acuerdo con estadísticas, las situaciones de estrés individual o colectivo ocasionan a países y empresas grandes pérdidas por defectos en la calidad y cantidad de productos y servicios, ausentismo, cambios de cargos, deserción laboral accidentes, jubilaciones prematuras e, incluso, la muerte del trabajador. Además, también engrosan las cifras los gastos en servicios por envejecimiento prematuro, enfermedades, uso indebido de drogas, tramitaciones legales por divorcios, violencias y conflictos laborales (...) los agentes del estrés pueden ser físicos, químicos, fisiológicos, intelectuales o psicosociales. Se consideran factores de estrés físico la gravitación y la ingravidez; (...) los agentes del estrés químico no son otros que aquellos, producidos por el estrés nutricional debido al exceso o defecto de azúcares, grasa, proteínas, vitaminas o minerales (...) el consumo abusivo de café, de tabaco, de alcohol y de drogas” (Orlandini, 2012), adicionalmente, en el género femenino, “el estrés del ciclo menstrual les ocasiona un síndrome muy perturbador, que también puede llegar a afectar a sus familias y se denomina tensión premenstrual” (Orlandini, 2012), esta característica anterior, se asocia con uno de los tantos síndromes fisiológicos, generando la afectación a nivel psicosocial o intelectual, que da como resultados conflictos de pareja o entorno

social, bajo rendimiento en competiciones deportivas, una sensación de encontrarse en un empleo agotador o excesivo, pobreza, guerra o migraciones humanas.

- El concepto de “rotación de personal (se entiende cómo) cuando un empleado abandona un puesto por cualquier causa y éste es ocupado por otra persona que se contrata. La alta rotación de personal no sólo representa un costo importante para la empresa, sino que también tiene impacto significativo en la rentabilidad futura porque no garantiza una calidad uniforme, ni permite entregar el servicio o el producto a tiempo y ser competitivo en costos”. (Mendoza, 2003) “como organización se debe priorizar temas de selección, capacitación, motivación, socialización, a fin de reducir los niveles de rotación y el absentismo (...) hace referencia al sistema de recompensas intrínsecas y extrínsecas (salario) y concluye que un sistema de remuneración influye en las decisiones de los trabajadores ya que ellos tienden a escoger a las mejores empresas que brindan mayores niveles de recompensa”. (Salazar, 2015)

### 1.7 Marco Legal

Norma	Objetivo
Ley 2088 de 2021	“El Trabajo en Casa es aquella modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones”. (República C. d., 2021)
Ley 1429 de 2010	En su artículo 3°, diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.
Ley 1221 de 2008	En su artículo 2° lo define como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia

	física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Colombia G. d., 2008)
Decreto 649 de 2022	El Decreto 649 de 2022 aplica para todos los trabajadores y empleadores del sector privado, así como a las ARL en Colombia y, de manera excepcional, aplicará para la habilitación del trabajo en casa en el extranjero. Además, define por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extra laborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo. (Trabajo M. D., 2022)
Decreto 1662 de 2021	“Este decreto emite lineamientos para la habilitación del trabajo en casa específicamente para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado”. (República P. d., Decreto 1662 de 2021, 2021)
Decreto 771 de 2020	“se expidió para que, mientras dure la emergencia sanitaria por el coronavirus (covid-19), los empleadores paguen el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital, a quienes devenguen hasta dos S.M.L.M.V. que desarrollen labores desde sus casas. Es importante recordar que la medida no solo se refiere a Teletrabajadores, sino a quienes desarrollen Trabajo en Casa como situación ocasional, temporal y excepcional, lo cual en

	<p>muchos casos no permite cumplir los requerimientos necesarios para el Teletrabajo, pero es muy útil para cumplir con las medidas de emergencia sanitaria, como el aislamiento preventivo.” (Colombia P. d., Decreto 771 de 2020, 2020)</p>
Decreto 648 de 2017	<p>“Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en especial lo citado en el art. 2.2.5.5.54., estableciendo el Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos...”, de conformidad con las normas que rigen la materia”. (Colombia P. d., Decreto 648 de 2017, 2017)</p>
Decreto 1072 de 2015 - Decreto 1083 De 2015	<p>“Este decreto, en su Capítulo V del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 “Teletrabajo”, recoge las normas señaladas en el Decreto 884 de 2012 (...)</p> <p>Se expide con el objetivo de compilar y racionalizar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los atinentes a materias como: empleo público, funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; entre otros.” (República P. d., Decreto 1072 de 2015 - Decreto 1083 de 2015, 2015)</p>

Decreto 884 de 2012	Donde le atribuye “al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (...) promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como, impulsar la cultura del teletrabajo en el país. Que el teletrabajo producto del gran avance que ha tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, implica una nueva forma de organización para las empresas privadas y entidades públicas y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, en tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador. Que, para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores”. (República P. d., 2012)
Resolución 2886 de 2012	“En esta resolución el Ministerio del Trabajo define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.” (Trabajo M. d., 2012)

## 1.8 Antecedentes de investigación

### Antecedentes Nacionales

En relación con los riesgos psicosociales en la población de teletrabajadores, los autores García & Osorio (2024) refieren lo siguiente:

“Analizarlos factores de riesgo psicosocial, estrés y síndrome de burnout en trabajadores de diferentes sectores económicos que trabajen en modalidad de teletrabajo en Colombia. Incluye

modelos como el de Demandas-Control-Apoyo de Karasek y Theorel, la satisfacción laboral de Locke, el desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, el agotamiento de Maslach y Jackson, y el teletrabajo de Tushman y Nadler. Tejada y Reyes detallan riesgos específicos del teletrabajo. La ciencimetría, desde principios del siglo XX (Cole & Eales, 1917, citado en Araújo & Arencibia), se emplea para analizar estos modelos. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con teletrabajadores en Colombia, usando fuentes secundarias como Scopus. Se aplicó una búsqueda con "riesgos psicosocial" y "Colombia", siguiendo criterios de calidad de Humanante, García & Conde (2017). La recolección y análisis de datos se hizo con R Studio. Resultados y Discusión: El estudio destaca que el personal de salud es la población principal analizada en riesgos con énfasis en factores psicosociales. La ciencimetría en Colombia juega un papel crucial en mejorar la salud laboral mediante el uso de herramientas validadas y la optimización del tiempo en investigaciones, obteniendo resultados replicables y eficaces. Implicaciones de la investigación: Proporciona información sobre cómo los resultados pueden aplicarse o influir en las prácticas en el campo de Riesgos Psicosociales. Estas implicaciones abarcan Seguridad y salud en el trabajo”.

De acuerdo a lo anterior, los autores plantearon en los conceptos la población de la salud quienes en su mayoría, fueron los médicos generales estuvieron inmersos en teletrabajo y tuvieron directamente el impacto asociado al riesgo psicosocial, debido que estuvieron expuestos a síntomas de laborar bajo presión continua, estrés que desligaron ansiedad y en muchos casos, dando como resultado la depresión.

Ahora, en cuanto a la comprensión del generador de estrés y sus implicaciones en el entorno laboral de las mujeres teletrabajadoras; se describe cómo influye el teletrabajo entre directores y trabajadores de la empresa y como se le ha dado el manejo desde las áreas de gestión humana, teniendo en cuenta que son el eje central en la toma de decisiones y son los principales creadores del organigrama empresarial. Para complementar el concepto de gestión humana, el autor Ríos (2008), refiere que:

“es la piedra angular de la organización, pues afecta todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones, lo que sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, hace que sea urgente estudiar las diferentes formas de administrar en el mundo, así como proponer y establecer estrategias de gestión humana de carácter global que posibiliten el incremento de la competitividad”.

Ahora, cabe aclarar que, por causa de la pandemia del COVID – 19 entre 2020 – 2022, las empresas tuvieron que adaptarse a nuevas condiciones sociales, fue una decisión que se adoptó de forma global, y como resultado de un estudio urgente y como estrategia de gestión humana en mantener o incrementar la competitividad, acudieron a la medida de reglamentar el teletrabajo.

Los antecedentes del teletrabajo ya se conocía en Colombia, tuvo auge desde que se reglamentó la ley 1221 de 2008, cabe resaltar que, pese a que ya no se encuentra vigente la constitución de 1886, este término se encuentra reglamentado desde muchos años atrás en el país y se le denominaba trabajo a domicilio, que consistía en un contrato celebrado de un individuo en su propio domicilio, lo identificaban como un gran paso de la actualización en las dinámicas de trabajo y se reglamentaba a partir del código sustantivo del trabajo de 1965 en el artículo 89.

Por otro lado, Contreras (2015), aborda el teletrabajo como un eje de desarrollo económico, social y ambiental desde una óptica sostenible:

“el concepto de sostenibilidad empresarial, enmarcado en el esquema del uso intensivo del teletrabajo para la economía de un país en desarrollo, específicamente el caso de Colombia. Se señalan las correlaciones directas que han realizado algunos autores en términos generales sobre el fenómeno del teletrabajo y aspectos específicos de creación (o destrucción) sostenida de valor económico, social y ambiental en una sociedad. La conclusión provisional obtenida se enfoca en comprender la adopción sistemática de las tecnologías de la información y la comunicación y el teletrabajo en países como Colombia; podría ser un activador directo de beneficios a todo nivel, pero solo si se llega a tener en cuenta unas condiciones particulares de entorno, organización y especialmente adecuada gerencia de los recursos humanos. De lo contrario los efectos podrían ser incluso contraproducentes para los objetivos de desarrollo y bienestar de las empresas y, por ende, de la sociedad”.

Ahora, hace un énfasis en la comprensión sistemática tecnológica desde la promoción de “beneficios” que, si bien, el panorama puede observarse provechoso desde un principio, debido que en términos generales las opciones buenas podrían ser como por ejemplo, el ahorro de tiempo en desplazamiento de casa a sitio de trabajo y viceversa, ahorro económico en cuanto al valor de pasaje en el transporte público o en combustible y mantenimiento de los vehículos de medios propios, evitar gastos hormiga como el tinto y cigarrillo, comidas rápidas o alimentos que suele consumirse en espacios de “onces” o “gula” como recurso de pausa activa, y en la mayoría de actividades mencionadas, se asocian

para “nivelar el estrés”, cuando por cansancio físico o falta de tiempo no puedan preparar los alimentos, es un gasto adicional en la compra del menú del día, entre otros, pero no describen el panorama de posible sobrecarga laboral, delegación de cuidados del hogar al mismo tiempo de encontrarse durante el turno de trabajo, mínima socialización con sus compañeros de trabajo, cuando se requiera acudir a apoyo se dificultará respuesta vía redes sociales, lo que generará la masificación de estrés laboral, entre otros aspectos negativos que pueden ocasionar riesgos psicosociales, y por ende generar estrés laboral .

Ahora, se tuvo en cuenta a las doce trabajadoras de la empresa de Colombia, debido que ha sido el género quien a lo largo de la historia ha sido mayormente vulnerado desde diferentes contextos sociales (familiar, lugares de estudio, trabajo, comunidades), Mebarak (2009), define el género:

“como (...) una construcción simbólica mediante la cual ciertas características son atribuidas como pertenecientes a uno u otro sexos, lo que la configura como un eje primario de la formación de la identidad subjetiva y de la vida social que conlleva relaciones de desigualdad debido a la distribución inequitativa (evitable e injusta) de poder y recursos. Lo “masculino” se ha considerado históricamente superior a lo “femenino”, y las mujeres han sido ubicadas en una posición de vulnerabilidad (receptiva y pasiva) frente a los hombres (activos y agresivos). Esto ha propiciado una construcción de lo que podemos denominar una subjetividad “femenina” o “masculina”, de manera tal que los comportamientos del sujeto mujer u hombre se perciben como atributos “naturales” que emanan de su fisiología corporal. Es decir, el género es invisibilizado y el sexo se superpone como explicación de prácticamente todos los fenómenos humanos; decimos, por ejemplo, “así son los hombres” o “ésas son cosas de mujeres”, de modo que parecen inevitables su permanencia y la resistencia al cambio”.

### **Antecedentes internacionales**

Ahora, se definen algunos antecedentes de riesgo psicosocial desde el concepto de teletrabajo desde la óptica de autores internacionales. Según Gallego y demás autores (2023), refieren que el teletrabajo fue:

“considerado uno de los principales detonantes de las enfermedades físicas y psicológicas de los trabajadores, debido a que se han encontrado inmersos en precariedad laboral pese a que se ha destacado algunos beneficios, sus patrones laborales no se ajustan a las necesidades físicas o estructurales de las trabajadoras que no se han sentido satisfechas y han conllevado a diversas

afectaciones en su salud mental y física. Se reconoce que la pandemia ha tenido un efecto sobre la desigualdad en el empleo femenino, el cual se estima recuperar en algunos años. Las mujeres fueron duramente afectadas por la pandemia, muchas debieron hacerse cargo de las demandas familiares, y las trabajadoras de la salud, las cuales representan el 70% de la fuerza de trabajo en dicho sector, tuvieron que trabajar más allá de sus capacidades ante las exigencias sanitarias registradas. La ampliación de la brecha digital fue otro de los aspectos que han influido en el trabajo y la economía de las familias durante la pandemia, ya que el acceso a los recursos tecnológicos no se encuentra socialmente equilibrado. Todas estas circunstancias, algunas estructurales y otras agudizadas por la pandemia, deben contextualizar el análisis sobre los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud mental de las personas. No por casualidad, se ha realizado un llamado público para promocionar una recuperación centrada en las personas, con inclusión, sostenibilidad y resiliencia”.

Por lo anterior, es de vital importancia tener en cuenta que, pese a que en el siglo XXI se ha realizado avances importantes en retroalimentar y sustentar los conceptos relacionados a la igualdad, equidad y reconocimiento del género femenino, aún se observa los juicios asociados al patriarcado, al conservatismo y en muchas ocasiones, pese a que comenten que Colombia es un país “laico”, aún mucha de la toma de decisiones de carácter político y social, se ciñen directa o indirectamente a las creencias o movimientos relacionados con el catolicismo. Es allí donde todavía se observa el sesgo donde la mujer es quien debe mantener el rol de cuidado del hogar, y al mismo tiempo, tuvo que resolver de alguna manera las tareas o actividades diarias en su nuevo lugar de trabajo, como lo fue su hogar.

Ahora, Sánchez (2010). Agrega que:

“A pesar de los avances tecnológicos que han permitido la aparición de nuevas formas de trabajo en red, el teletrabajo – entendido como el trabajo remoto que implica el uso intensivo de herramientas telemáticas – representa actualmente un modo de organización del trabajo muy minoritario. Las resistencias para implementarlo por parte de las organizaciones son numerosas, pero también la experiencia y la valoración de los propios teletrabajadores es ambivalente”.

Lo que quiere decir que, son muy mínimas las personas que tienden a mantener una agilidad en cuanto al uso de dispositivos virtuales o móviles lo que podría desencadenar un estrés laboral, dado que no brindaría el rendimiento esperado por los gerentes o supervisores de cargo, ahora, el término ambivalente significa que entra a jugar a “un arma de doble filo”, donde significa que para las mujeres teletrabajadoras, es de vital importancia poder mantenerse alerta a su familia en el hogar, pero, por otra

parte, significa una sobrecarga, dado que tendrá que mantener una atención activa a sus actividades laborales, versus, a la atención activa con sus miembros familiares.

Por otro lado, no se está teniendo en cuenta el “exceso de información, intensificación del trabajo y de las presiones temporales, mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre disponible debido a la tecnología de los teléfonos móviles y, por último (...) el miedo de perder el trabajo” (Unidas, 2012) además que para el entonces, ocurrió que los supervisores o área administrativas no se encontraban respetando los espacios de descansos, los colaboradores se veían obligados a mantenerse en reuniones extensas, pendientes de sus dispositivos móviles o atentos a que a lo largo del día (sin ya encontrarse en turno) estuvieran brindándole instrucciones o actividades de carácter laboral, lo cual, ha detonado la acumulación de estrés, lo que ha dado como resultado el síndrome de Bournout, que se define en “un trastorno adaptativo, crónico, asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que altera la calidad de vida de la persona que lo padece y produce un efecto negativo en la calidad de prestación de los servicios” (Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, 2006).

## CAPÍTULO II

### 2 Generalidades del proyecto nodo

#### 2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se planteó fue la de Campo, dado que “es la observación y cuidadosa recolección de eventos y materiales al ocurrir dentro de un contexto o ambiente natural (...) abarca diversos temas y representa distintos enfoques. Los proyectos pueden basarse en (1) lugar, y región, (2) herencia étnica, y (3) temas especiales. (Peter Bartis, 1985). El lugar, es la empresa de teletrabajadores de Colombia, y si bien, no se trata de una población étnica, se caracteriza al género femenino con las 12 mujeres teletrabajadoras que hacen parte de la empresa de Colombia. El tema especial es analizar los factores que detonan el estrés laboral en ellas y los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestas, esto mediante una encuesta descriptiva con el objetivo de identificar cuáles son los temas en los cuales hacen mayor énfasis las mujeres teletrabajadoras que les generan estrés laboral.

#### 2.2 Finalidad

La finalidad con la que se desarrollará la investigación es **proyactiva**, “se asocia a la elaboración de un modelo, plan, propuesta como solución a un problema detectado por el investigador (...) involucra una fase de diseño no experimental descriptiva ligada al diagnóstico, adicionalmente, podría incluir un

diseño experimental para comprobar el cambio que produce el diseño propuesto en la mejora del problema diagnosticado” (Kayat, 2015), dado que se realizará propuestas de estrategias intervención enfocadas en mitigar u orientar a las teletrabajadoras en alternativas para disminuir el estrés laboral, por ende, mitigar riesgos psicosociales (enfermedades físicas o diagnósticos mentales).

### **2.3 Temporalidad: Investigación Post Facto**

Según Vázquez (s.f) “Es la investigación en la cual el investigador parte de acontecimientos ya realizados; por lo tanto, sus datos tienen fundamento en hechos cumplidos y de ahí su nombre”. Partimos de indicadores y estudios preliminares previos, con el fin de verificar cuales han sido los detonantes para que haya alta rotación de personal, analizando los factores de estrés en las mujeres teletrabajadoras.

### **2.4 Enfoque**

El enfoque que se desarrollara en la investigación es mixto, el cual:

“se estudia más a fondo una situación específica porque los instrumentos de ambos métodos al trabajar juntos, arrojan información que permite comprender y analizar esa realidad objeto de estudio para su posterior transformación. (...) Para construir un diseño de método mixto, el investigador debe tomar dos decisiones fundamentales: (a) si se quiere operar en gran medida dentro de un paradigma dominante o no, y (b) si se quiere llevar a cabo las fases simultáneamente, o secuencialmente. Los hallazgos deben ser mezclados o integrados en algún punto. Actualmente, los resultados deben, como mínimo, ser integrados durante la interpretación de los resultados.

En general se recomienda la teoría de contingencia para la selección del enfoque de la investigación, que acepta que los diferentes tipos de investigación (cuantitativa, investigación cualitativa y mixta) son superiores en diferentes circunstancias y es tarea del investigador para examinar el específico contingencias y tomar la decisión sobre la que la investigación apta para el enfoque, o la combinación de enfoques, se debe utilizar en un estudio específico. Al reducir la brecha entre los investigadores cuantitativos y cualitativos, la investigación de métodos mixtos tiene un gran potencial para promover la responsabilidad compartida en la búsqueda de lograr la rendición de cuentas por la calidad educativa”. (Kenneth Delgado Santa Gadea, 2018).

Por otra parte, el alcance con el que se desarrollará la investigación es descriptivo, dado que se basa desde conceptos y resultados documentados de forma preliminar, según Expósito (2003) refiere que la investigación descriptiva “puede ser entendida desde múltiples aspectos teóricos y empíricos, como la consideración de análisis de aspectos cuantitativos, conceptuales y metodológicos de la investigación; el empleo de una metodología descriptiva desde una perspectiva sincrónica y diacrónica o los análisis de datos, que aunque eminentemente cuantitativos, se recurre al empleo de procesos cualitativos en aquellos aspectos en los que la naturaleza específica de los datos lo requiere”.

## **2.5 Instrumento:**

El instrumento el cual utilizamos para llegar a tal fin de la investigación frente a la identificación de los detonantes del estrés laboral en las mujeres tele trabajadoras fue la realización del “test de estrés laboral” adaptados con los Cuestionarios de Problemas Psicosomáticos, esto avalado por la OMS y versionado para el programa de Secretaría de Integración Social, versión 1 con fecha 20/04/2022. Si bien, la empresa teletrabajadora no posee relación alguna con organizaciones distritales o gubernamentales, el formato se ajustó a las necesidades de la presente investigación.

## **2.6 Diseño:**

Se aborda la investigación desde los diseños transeccionales descriptivos, que, según Sampieri y otros autores (2014):

“tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). Por ejemplo: ubicar a un grupo de personas en las variables género, edad, estado civil o marital y nivel educativo”.

Por lo tanto, el grupo de personas es conformado por las 12 teletrabajadoras, situación objeto de estudio, corresponde a identificar los factores de estrés, el contexto que relaciona es en entorno laboral bajo la modalidad de teletrabajo, que están alcanzando fenómenos desorbitantes de riesgos psicosociales. Es una

investigación totalmente descriptiva e interpretativa, la cual, se basa de estudios previos de la población y que no serán manipulados o alterados los resultados obtenidos.

## **2.7 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.

Ahora, cabe resaltar que se tomó como población – muestra el 40 % de la totalidad del personal de la empresa, el cual, corresponde a la categorización de 12 mujeres teletrabajadoras.

## **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

### Resumen de Participantes y dependencia (Se toma la caracterización de las 12 mujeres teletrabajadoras)

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 tecnólogo

Equipo de Atención al Cliente: 2 auxiliares

Líder de Ventas: 1

Equipo de Ventas: 2 auxiliares

Total de Colaboradoras: 12 Trabajadoras

### Resumen de 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
<b>Total de empleadas</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

Nota: Es el compilado de la información de las 12 mujeres quienes van a participar del proyecto según áreas de trabajo y si corresponden a administrativo u operativo. Fuente: UNIMINUTO (2024).

## 2.8 Técnicas (instrumentos o herramientas)

Sampieri y demás autores (2014), manifiestan que se debe utilizar técnicas e instrumentos para lograr los resultados esperados, por eso:

“Se involucran a unos cuantos casos porque no se pretende necesariamente generalizar los resultados del estudio, sino analizarlos intensivamente. (...) La recolección de los datos está orientada a proveer de un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas.

El investigador es el instrumento de recolección de los datos, se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante el estudio. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación.”

Es decir, como investigadores se hace parte del instrumento para recolectar la información esperada para analizar los detonantes del estrés laboral en las mujeres teletrabajadoras, y para registrar la recolección de información, la técnica que se utilizó fue el “test de estrés laboral” adaptados con los Cuestionarios de Problemas Psicosomáticos, como se mencionó anteriormente, adaptado desde la OMS y versionado para el programa de Secretaría de Integración Social.

**Formato test de estrés laboral:**

1	2	3	4	5	6
NUNCA	CASI NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	RELATIVAMENT E FRECUENTE	MUY FRECUENTE
a. Imposibilidad de conciliar el sueño					
b. Jaqueca y dolores de cabeza					
c. Indigestión y molestias estomacales					
d. Sensación de cansancio extremo o agotamiento					
e. Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual					
f. Disminución de interés sexual					
g. Respiración entrecortada o sensación de ahogo					
h. Disminución de apetito					
i. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)					
j. Pinchazos o sensaciones dolorosas en las distintas partes del cuerpo					
k. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana					
l. Tendencias sudar o palpitaciones					
<b>SUBTOTAL</b>					
<b>TOTAL</b>					

Nota: Adaptado por la SDIS del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) de Hock. Fuente: Secretaria Distrital de Integración Social (2022).

## 2.9 Fases del trabajo de campo (Título de segundo nivel)

En relación con las fases del trabajo de campo, éstas se realizan por objetivo específico:

**Objetivo Específico 1:** Categorizar el género femenino en la empresa de servicios en Colombia como objeto de estudio.

**Fase de Planificación y Preparación:** Realizar un encuentro de socialización con las 12 mujeres teletrabajadoras, con el fin de informar de qué se trata el proyecto de investigación, cuál será el objetivo y proponer la estrategia de intervención.

**Fase de recolección de datos:** Durante el encuentro, se realiza una encuesta de perfil sociodemográfico relacionados con las edades, estados civiles, nivel de escolaridad, tenencia de vivienda, estrato económico, cargo que ejercen, tipo de contrato, periodicidad de pago, personas a cargo, antigüedad en la empresa y distribución de horas laborales.

**Objetivo Específico 2:** Demostrar los niveles de estrés que colocan en riesgo psicosocial a las mujeres teletrabajadoras de la empresa de servicios en Colombia.

**Fase de Planificación y Preparación:** Elegir un cuestionario con preguntas orientadoras referente a problemas psicosomáticos relacionados con el estrés laboral de las 12 mujeres teletrabajadoras, hacerles entrega del instrumento y programar un segundo encuentro para la entrega y socialización de posibles resultados.

**Fase de recolección de datos:** Posterior al segundo encuentro, se recolecta y demuestra los resultados a partir de las respuestas registradas en el formato test de estrés laboral \*‘‘adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP)\* de las 12 mujeres teletrabajadoras de la empresa de servicios de Colombia.

**Objetivo Específico 3:** Diseñar una estrategia de intervención para reducir el nivel de estrés laboral en las mujeres teletrabajadoras con los resultados obtenidos.

**Fase de Planificación y Preparación:** La estrategia está dirigida para las 12 mujeres que equivalen en ocupación total del 40% de empleados de la empresa. De tal forma, se realizará una serie de

acciones y durante el curso de ellas, monitorear y evaluar el progreso para lograr realizar ajustes a las estrategias que no estén dando mejor resultado.

**Fase de recolección de datos:** A partir de los resultados diagnósticos sobre los niveles de estrés, se presenta una propuesta sobre estrategia de intervención. Para lograr los resultados del monitoreo, evaluación y ajuste a las estrategias, se registrará el progreso de las participantes a través de la aplicación de encuestas, entrevistas o sesiones de seguimiento.

**2.10 Categorización y clasificación (Título de segundo nivel)**

Se clasifica desde la composición del 40% total del equipo de trabajo que corresponde a 12 mujeres teletrabajadoras y a su vez la cantidad de empleadas según si es empleado u operario y por el nivel de estrés presentado.

**Tabla 1:** Niveles de estrés según formato test estrés laboral aplicado.

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	Comentario sobre su percepción de la empresa	Niveles de estrés	Interpretación	Columna 1	Columna 2
1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	6	3	Excelente	27	ESTRÉS LEVE		
6	5	5	4	2	3	1	5	2	2	4	3	NINGUNA	42	ESTRÉS MEDIO	SIN ESTRÉS	8,333333
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Excelente, me gusta asistir a	13	SIN ESTRÉS	ESTRÉS LEVE	33,33333
4	4	5	3	4	2	1	4	2	3	4	6	Sin comentarios	42	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS MEDIO	50
6	3	5	3	2	6	1	4	2	5	4	2	prestación de servicios y me ha tocado estar hasta 3 meses sin contrato y es agotador el	43	ESTRÉS MEDIO	ESTRÉS ALTO	8,333333
3	4	2	5	1	5	2	6	3	3	6	4	exceso de	44	ESTRÉS MEDIO		
3	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	.	31	ESTRÉS LEVE		
4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5	6	empresa, con grandes exigencias para	48	ESTRÉS MEDIO		
5	3	5	5	1	5	1	3	3	4	3	2	excelente	40	ESTRÉS MEDIO		
3	3	2	4	1	2	1	3	3	4	5	1	Estresante por mucho papeleo	32	ESTRÉS LEVE		
4	3	4	5	4	3	5	5	4	6	6	6	Falta mirar a la persona	55	ESTRÉS ALTO		
1	4	2	5	1	2	2	3	2	3	5	2	poco interesada en algunos trabajadores	32	ESTRÉS LEVE		

Nota: Corresponde a los resultados del test aplicado en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

## Capítulo III

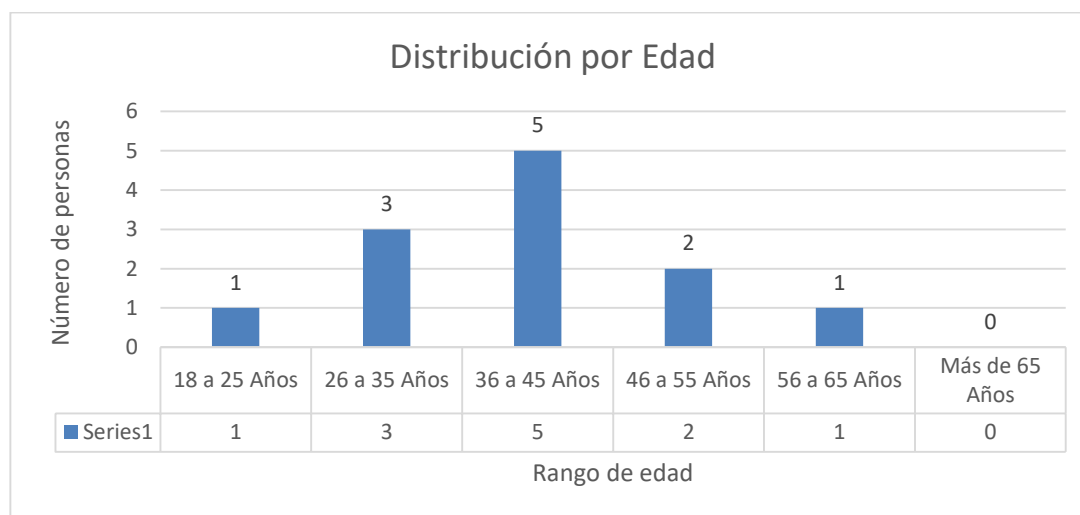
### 3 Resultados

A continuación, brindaremos los resultados de la investigación sobre los niveles de estrés del género femenino (12 mujeres) en la empresa de servicios en Colombia como objeto de estudio.

#### 3.1 Categorización de las mujeres teletrabajadoras.

A continuación, brindaremos los resultados de la **categorización** del género femenino (12 mujeres) en la empresa de servicios en Colombia como objeto de estudio.

**Gráfica 1:** Categorización por edades de las mujeres.



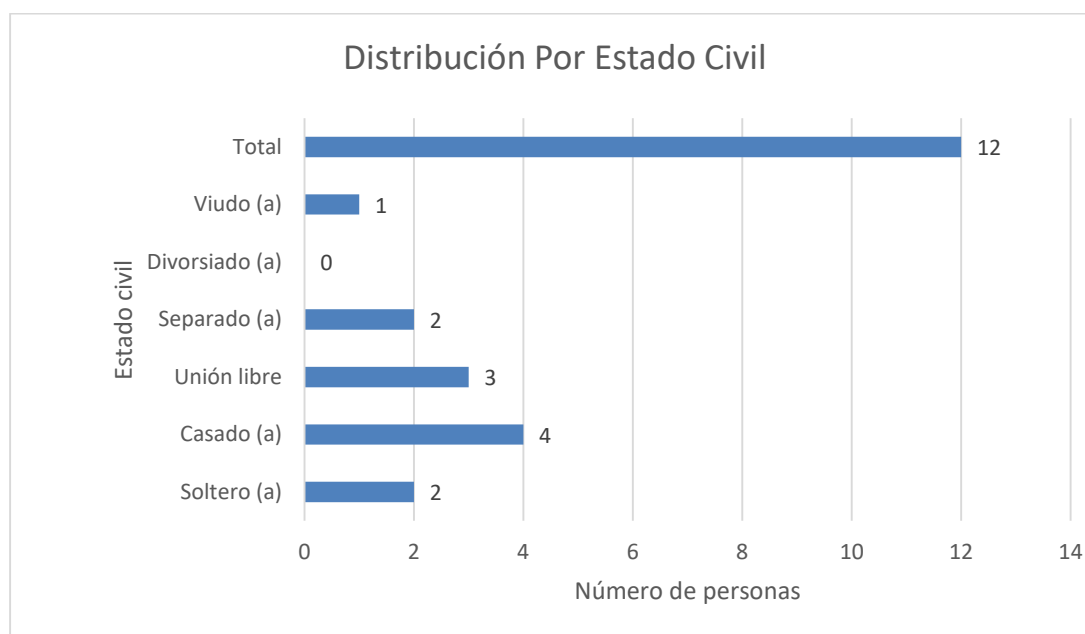
Nota: corresponde a las edades de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a la gráfica anterior, se categorizan de la siguiente forma:

- Solamente hay 1 mujer en franja de edad de **18 a 25 años**.
- hay 3 mujeres en franja de edad entre los **26 a 35 años**.
- En cuanto a la población entre edades de **36 y 45 años** hay 5 mujeres y es en el rango de edad donde se encuentran más mujeres laborando.
- Entre **46 a 55 años** hay 2 mujeres.
- Finalmente, en edades de **56 años a 65 años** solo hay 1 mujer.

Mujeres de más de 65 años no se encuentran laborando en la compañía.

**Gráfica 2:** Categorización por estado civil de las mujeres.



Nota: corresponde a la distribución por estado civil de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

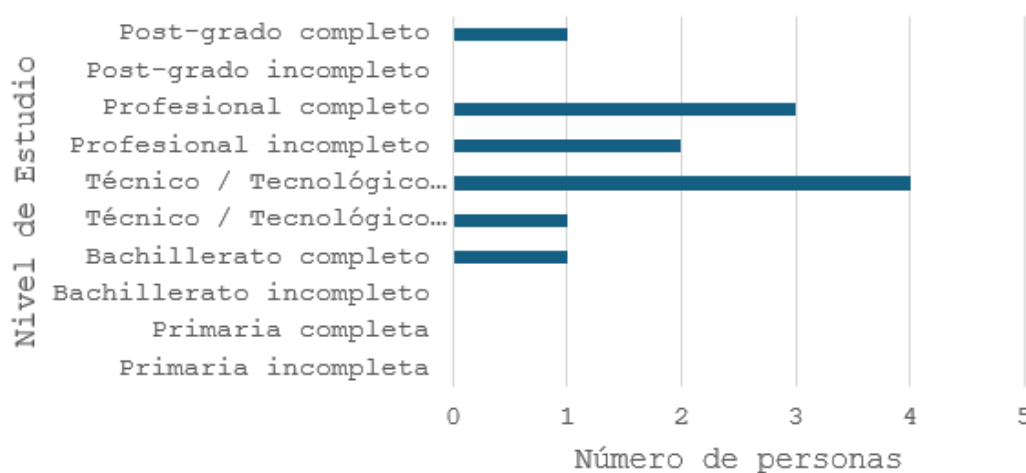
De acuerdo a la tabla anterior, el test arroja que por estado civil clasifican de la siguiente forma:

- Hay 2 mujeres que se encuentran en estado civil **solteras**.
- Cuatro mujeres de estado civil **casadas** y en este estado son las que más registra la empresa.
- **En unión libre** se encuentran 3 mujeres.
- Hay 2 mujeres **separadas (es decir que no han hecho tramitología legal de separación y continúan casados legalmente)**.
- Finalmente, hay 1 mujer **viuda**.

Es decir que no registra divorcios legales de ninguna de las 12 mujeres teletrabajadoras.

**Gráfica 3:** Categorización por niveles de estudio de las mujeres.

## Distribución Por Nivel de Estudios



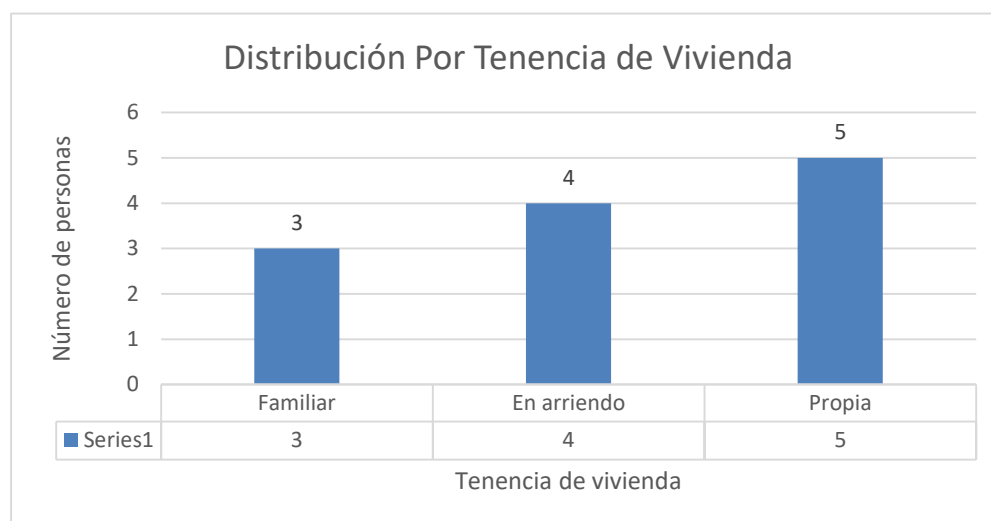
Nota: corresponde a la distribución por nivel de escolaridad de las 12 mujeres teletrabajadoras.

Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a la tabla anterior, en cuanto a nivel de escolaridad se distribuye de la siguiente forma:

- Una 1 mujer posee un **post-grado completo**.
- Hay 3 mujeres con **profesional completo**.
- Se observa 2 mujeres con **profesional incompleto**.
- **Técnico/tecnológico completo** se cuenta con 4 mujeres.
- Con escolaridad **Técnico/tecnológico incompleta** labora 1 mujer.
- **Bachillerato completo** labora 1 mujer.

Se descarta empleadas con escolaridad post-grado incompleto, bachillerato incompleto, primaria completa y primaria incompleta. Son más el número de mujeres que componen el nivel de escolaridad técnico/tecnológico completo.

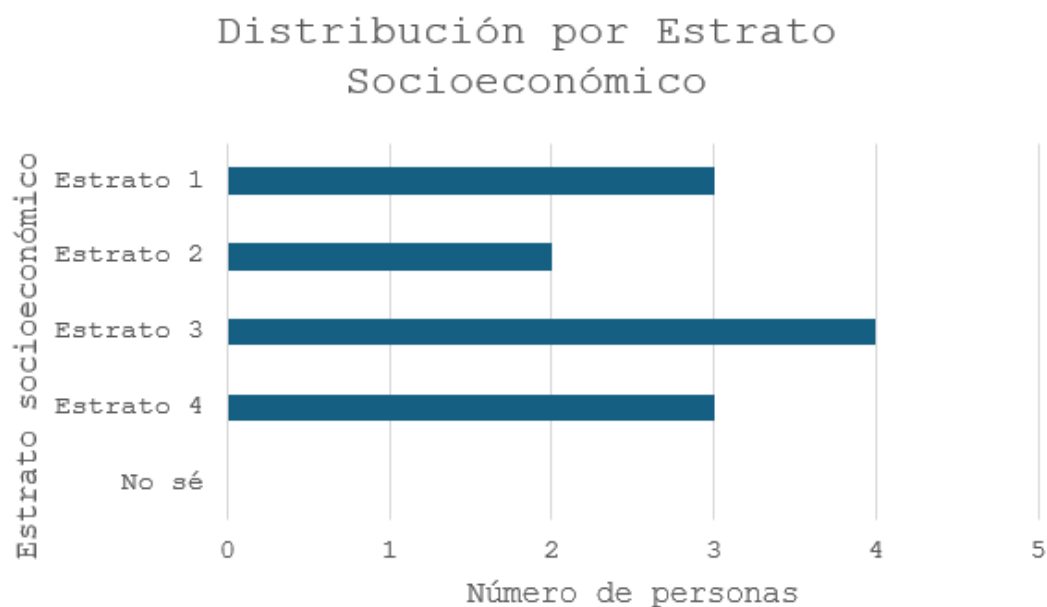
**Gráfica 4:** Tenencia de vivienda de las mujeres.

Nota: corresponde a la distribución por tenencia de vivienda de las 12 mujeres teletrabajadoras.

Fuente: UNIMINUTO (2024).

Se clasifican de acuerdo a la anterior gráfica de la siguiente forma:

- **Tenencia de vivienda familiar:** 3 mujeres.
- **Tenencia de vivienda en arriendo:** 4 mujeres.
- **Tenencia de vivienda propia:** 5 mujeres, y son el mayor número de mujeres quienes son propietarias de la vivienda en la empresa.

**Gráfica 5:** Estrato socioeconómico de las mujeres.

Nota: corresponde a la distribución por estrato social de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

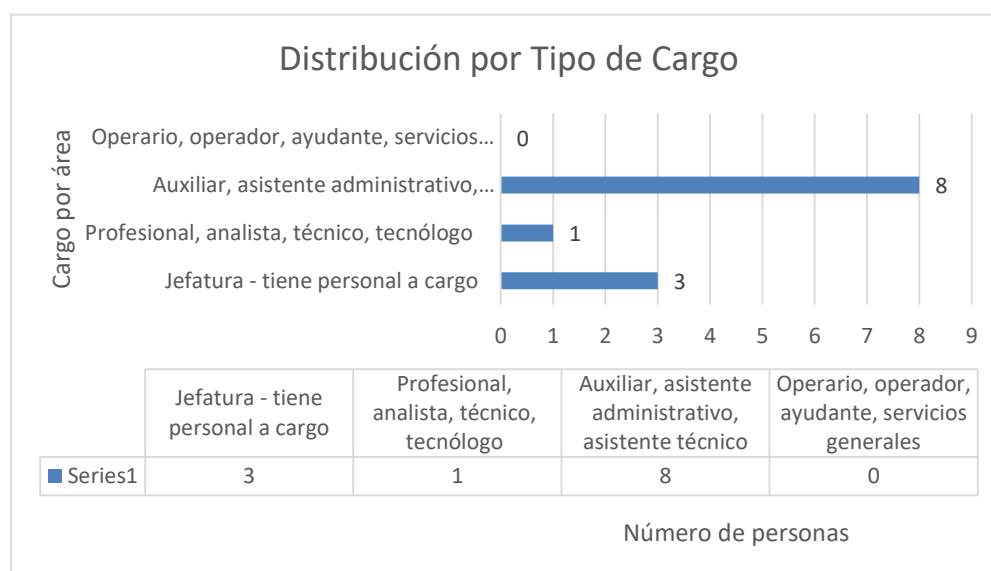
En cuanto a estrato socioeconómico se distribuye según la tabla de la siguiente forma:

- **Estrato 1:** 3 mujeres.
- **Estrato 2:** 2 mujeres.
- **Estrato 3:** 4 mujeres.
- **Estrato 4:** 3 mujeres.

Todas las mujeres conocen su estrato socioeconómico y se descarta mujeres de estrato 5 y 6.

El estrato 3 es el que posee más cantidad entre las mujeres de la empresa.

**Gráfica 6:** Tipo de cargo de las mujeres.



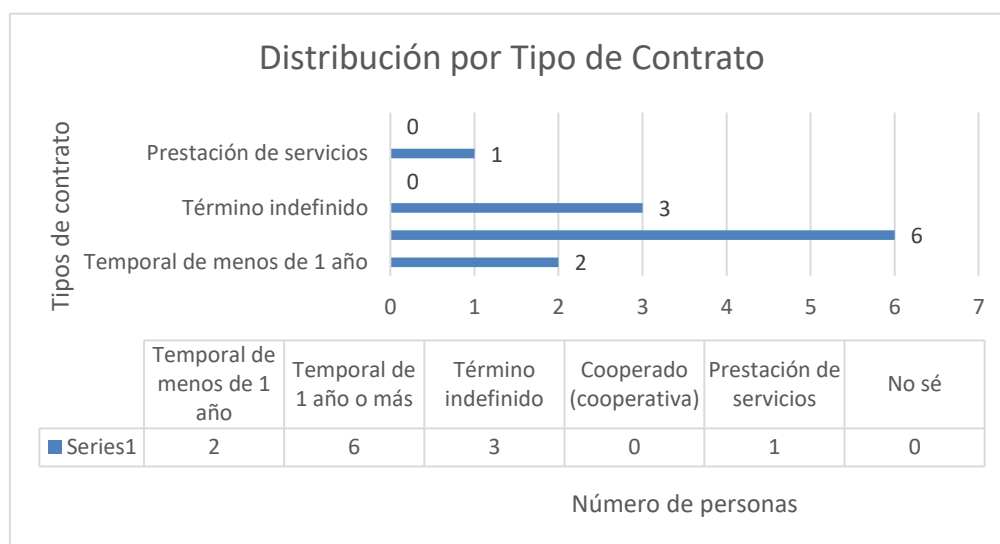
Nota: corresponde a la distribución por tipo de cargo de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a lo anterior, la distribución por cargos/áreas es la siguiente:

- Personal entre **Auxiliares, asistentes administrativos y asistentes técnicos** hay 8 personas.
- **Profesionales, analistas, técnicos y tecnólogos** hay 1 persona.
- **Jefatura – tiene personal a cargo** hay 3 personas.

En cargos “especializados” observamos mayor el número de trabajadoras.

**Gráfica 7:** Tipo de contrato de las mujeres.



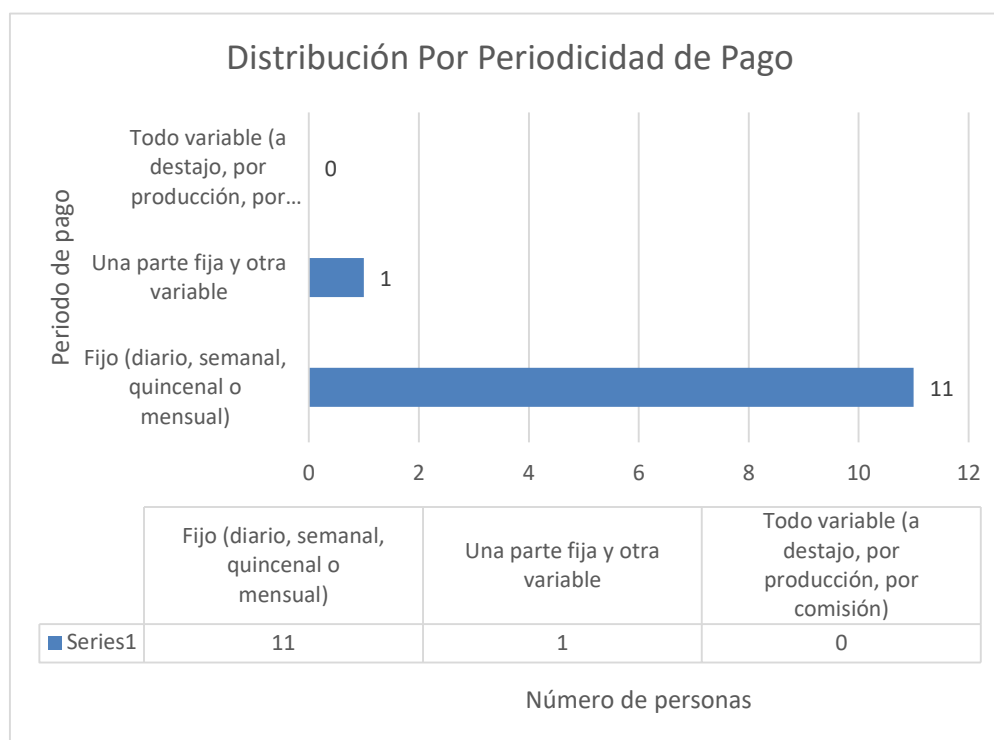
Nota: corresponde a la distribución por tipo de contrato de las 12 mujeres teletrabajadoras.

Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a lo anterior, las 12 mujeres se encuentran distribuidas en sus contratos laborales de la siguiente forma:

- **Prestación de servicios:** 1 mujer.
- **Término indefinido:** 3 mujeres.
- **Temporal de 1 año o más:** 6 mujeres.
- **Temporal de menos de un año:** 2 mujeres.

Todas las mujeres tienen conocimiento a cual tipo de contrato pertenecen y no hay ninguna que haga parte de ningún contrato por cooperativa.

**Gráfica 8:** Periodicidad de pago de las mujeres.

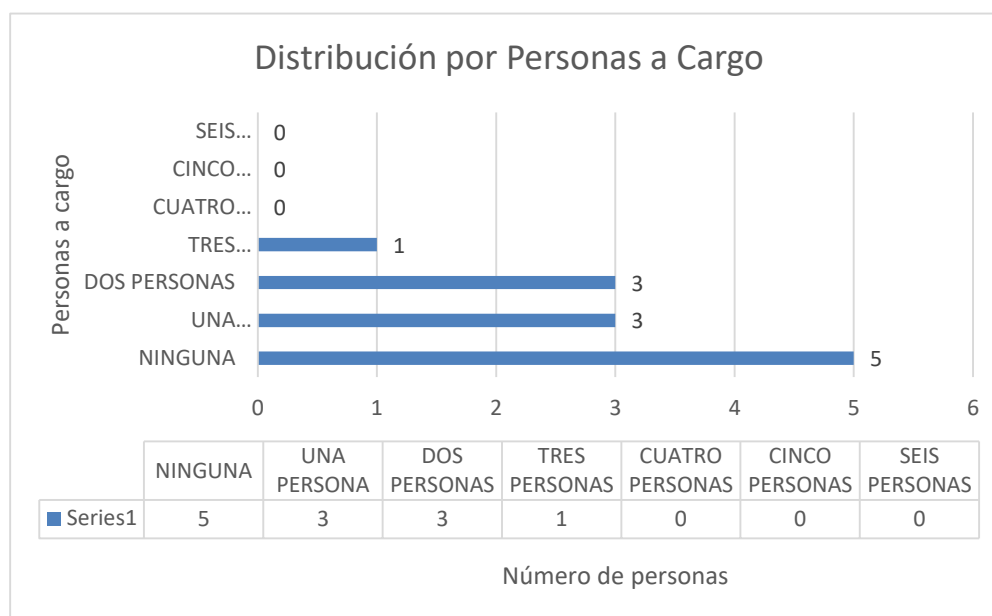
Nota: corresponde a la distribución por periodicidad de pago de las 12 mujeres teletrabajadoras.

Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a lo anterior, la periodicidad de los pagos se cancela de la siguiente forma:

- El tipo de contrato de **una parte fija y otra variable** lo maneja 1 mujer.
- **Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)** lo posee las 11 mujeres restantes.

No hay ninguna mujer con tipo de pago en **todo variable (a destajo, por producción, por comisión)**.

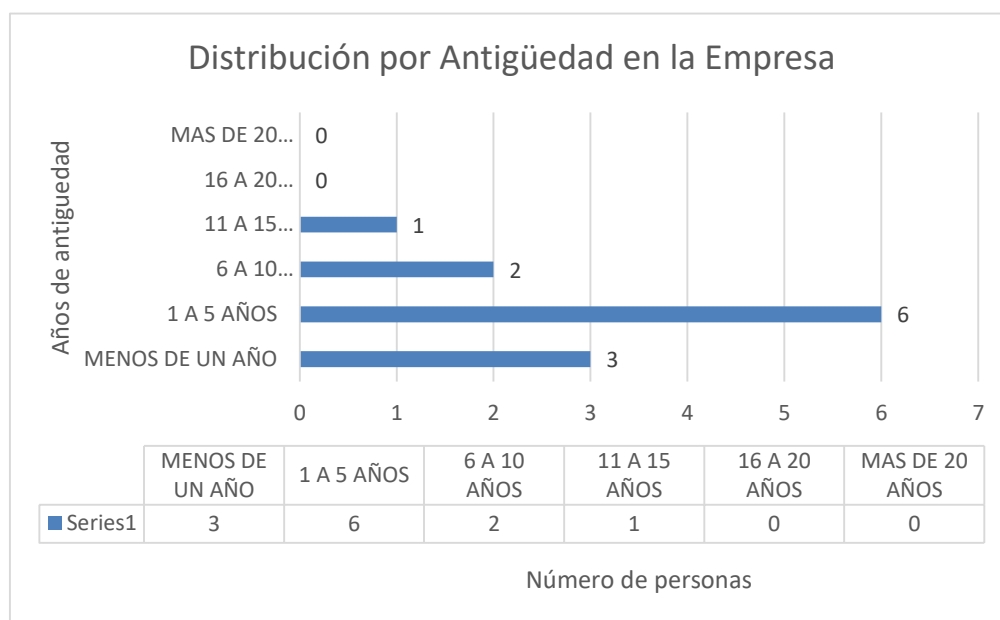
**Gráfica 9:** Distribución por número de personas a cargo de las mujeres.

Nota: corresponde a la distribución de número de personas a cargo de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo al anterior gráfico, entre las 12 mujeres, quienes se encuentran a cargo de personas son las siguientes:

- 5 mujeres no se encuentran a cargo de **ninguna** persona.
- 3 mujeres se encuentran a cargo de **una persona**.
- 3 mujeres se encuentran a cargo de **dos personas**.
- 1 mujer se encuentra a cargo de **tres personas**.

De 4 personas en adelante se descarta que entre las 12 mujeres se encuentren a cargo en este rango y es mayor el número de las mujeres que no tienen personas a cargo.

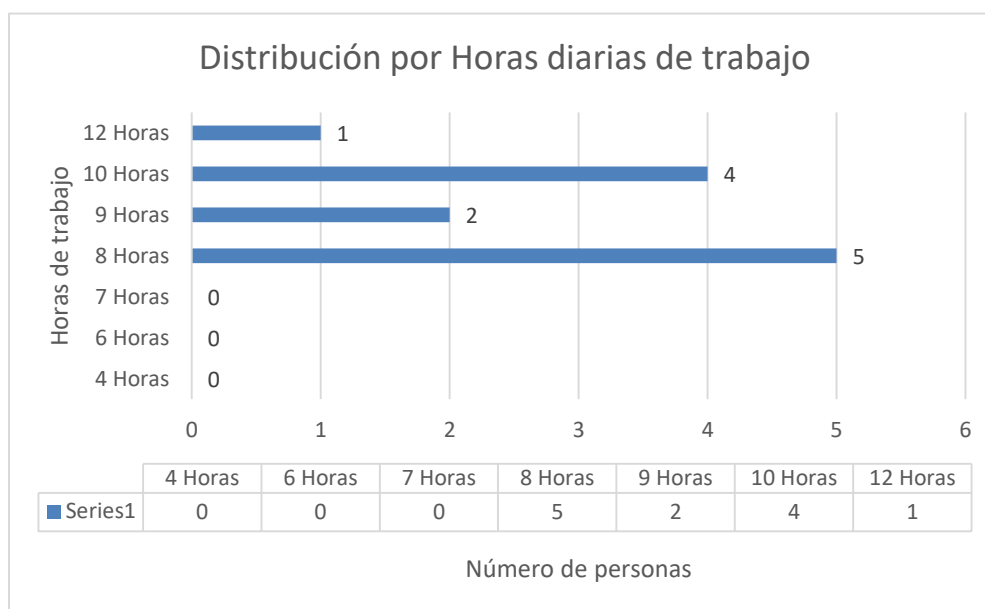
**Gráfica 10:** Antigüedad de la empresa de las mujeres.

Nota: corresponde a la distribución de los años de antigüedad en la empresa de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a la gráfica, la antigüedad de las personas se distribuye de la siguiente forma:

- **Menos de un año:** 3 mujeres se encuentran desde hace menos de un año en la empresa.
- **1 a 5 años:** 6 mujeres se encuentran entre 1 a 5 años de antigüedad.
- **6 a 10 años:** 2 mujeres se encuentran entre 6 a 10 años en la empresa.
- **11 a 15 años:** 1 persona se encuentra en rango de antigüedad de 11 a 15 años.

No hay ninguna mujer que tenga antigüedad de 16 años en adelante en la compañía, sin embargo, son más las mujeres que se encuentran en antigüedad de 1 a 5 años.

**Gráfica 11:** Distribución de horas de trabajo de las mujeres.

Nota: corresponde a la distribución de la cantidad de horas diarias laboradas de las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

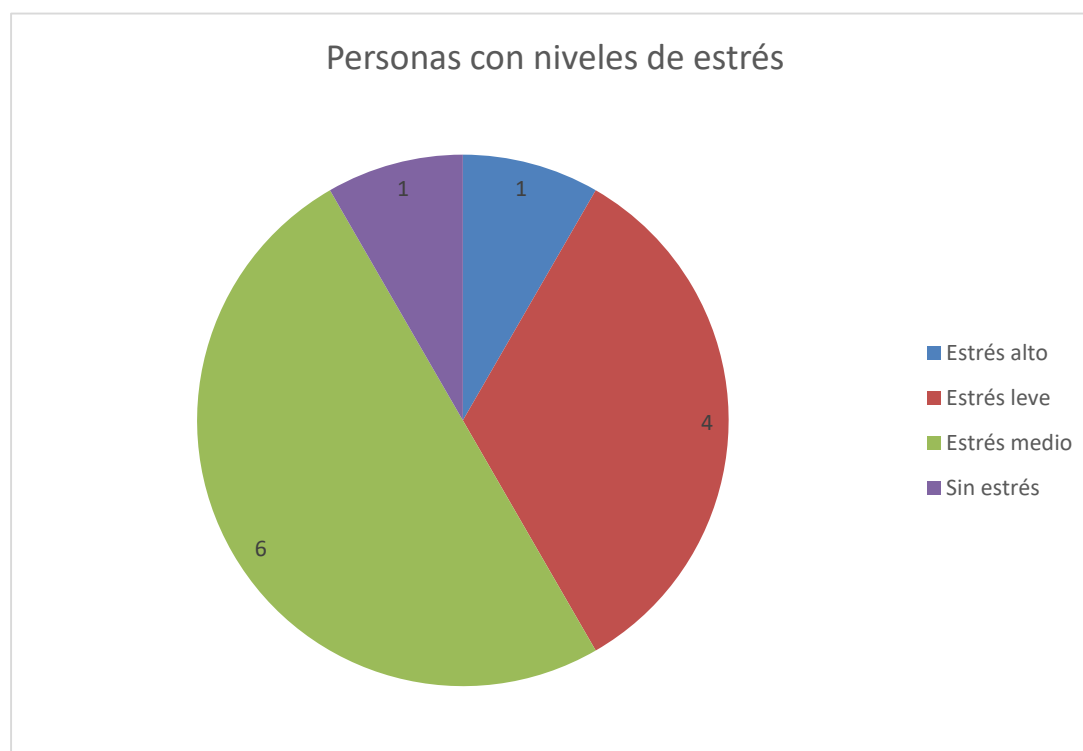
De acuerdo a lo anterior, se distribuye el número de mujeres (12) por la cantidad de horas trabajadas y arroja como resultado lo siguiente:

- **8 horas:** 5 mujeres.
- **9 horas:** 2 mujeres.
- **10 horas:** 4 mujeres.
- **12 horas:** 1 persona.

El mayor número de mujeres son quienes trabajan las 8 horas, no hay población preferencial/flexible que cuenten con 7 o menos horas laborales.

### 3.2 Demostración de los niveles de estrés

Ahora, se brinda los resultados de la **demostración** de los niveles de estrés que colocan en riesgo psicosocial a las 12 mujeres teletrabajadoras de la empresa de servicios en Colombia.

**Gráfica 1:** Niveles de estrés de las 12 mujeres teletrabajadoras:

Nota: corresponde a los niveles de estrés segmentados en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a la gráfica anterior, se evidencia los siguientes resultados:

**Color Azul – Estrés alto:** 1 mujer

**Color Rojo Oscuro – Estrés Leve:** 4 mujeres

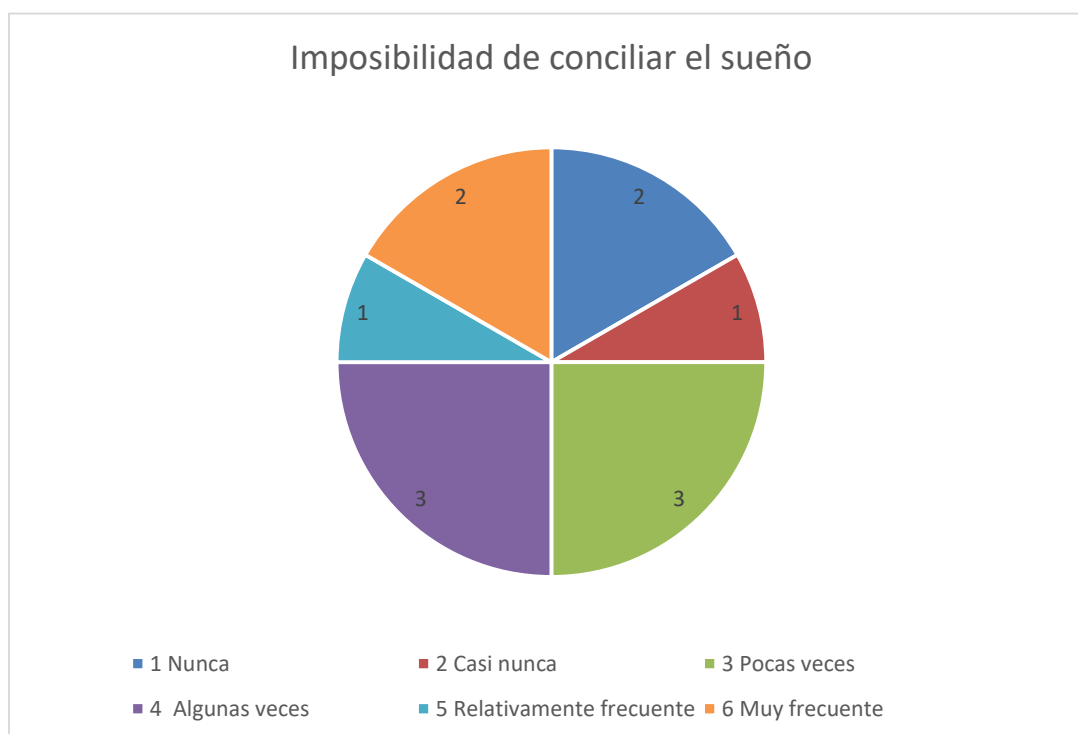
**Color Verde – Estrés medio:** 6 mujeres

**Color morado – Sin estrés:** 1 mujer.

Si bien, hay 1 mujer en estrés alto, en estrés medio hay 6 mujeres y se le acerca el nivel de estrés leve con 4 mujeres, es decir que hay alta incidencia en el nivel medio y es un riesgo alto, debido que, de mantener las mismas dinámicas laborales, podrían pasar a un nivel alto, además, que la única persona que se encuentra en el indicador de nivel alto, podría influenciar de manera negativa a las 6 mujeres en el evento de no colocar atención a su salud mental.

Ahora, en cuanto a la imposibilidad de conciliar el sueño con medición de dificultad para dormir del 1 al 6 de calificación en el test, arroja lo siguiente:

**Gráfica 2:** Mujeres teletrabajadoras que se les imposibilita conciliar el sueño.



Nota: corresponde a los niveles de estrés segmentados en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

De acuerdo a la gráfica anterior, en cuanto a la dificultad de conciliar el sueño, arroja los siguientes resultados:

**Color agua marina - 1 nunca:** 2 mujeres.

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 1 mujer.

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 3 mujeres.

**Color Morado – 4 algunas veces:** 3 mujeres.

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 1 mujer.

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 2 mujeres.

Se resolvió por parte de 2 mujeres el rango **1 nunca**, lo que significa que, pese a las dificultades o presión que pueda presentar en su labor, el estrés no afecta en ningún momento el patrón de sueño de ellas.

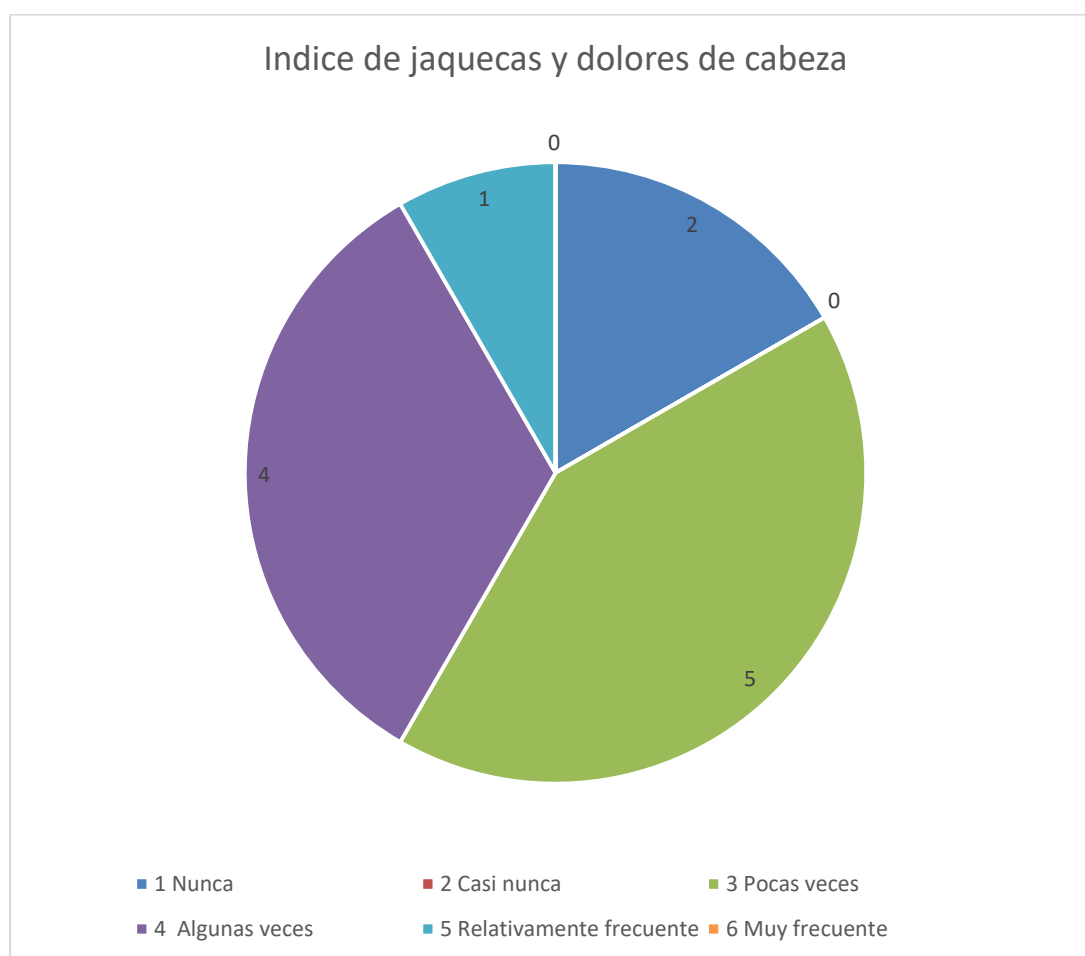
Ahora por parte de 1 mujer con respuesta en rango **2 casi nunca**, puede concluirse en que ha sido muy ocasional que el estrés laboral le haya afectado de manera significativa su patrón de sueño.

Se obtuvo el mismo resultado de 3 mujeres en rango de **3 pocas veces** y 3 en **4 algunas veces** que no pueden conciliar el sueño, lo que significa que el estrés laboral de las 12 mujeres no afecta con precisión o gradualmente el patrón de sueño de ellas, sin embargo, de manera esporádica han presentado dificultad para la conciliación del sueño asociado al estrés laboral.

Luego, por parte de 1 mujer se presentó como respuesta en rango **5 relativamente frecuente**, y **6 muy frecuente** por parte de 2 mujeres, es decir que, de las 12 mujeres, son tres las que mayormente han presentado dificultades de conciliar el sueño y el motivo que detona es el estrés que manejan a diario en la jornada laboral.

### Gráfica 3:

Mujeres teletrabajadoras que presentan jaqueca y dolores de cabeza.



Nota: corresponde a los índices de jaquecas o dolores de cabeza en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

Se obtienen los siguientes resultados:

**Color azul - 1 nunca:** 2 mujeres.

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 0 mujeres.

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 5 mujeres.

**Color Morado – 4 algunas veces:** 4 mujeres.

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 1 mujer.

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 0 mujeres.

De acuerdo a los resultados de la gráfica, hay 2 mujeres que resuelven la respuesta de rango **1 nunca**, definiendo que no presentan afectaciones del estrés que alteren su estado físico en cuanto al dolor de cabeza.

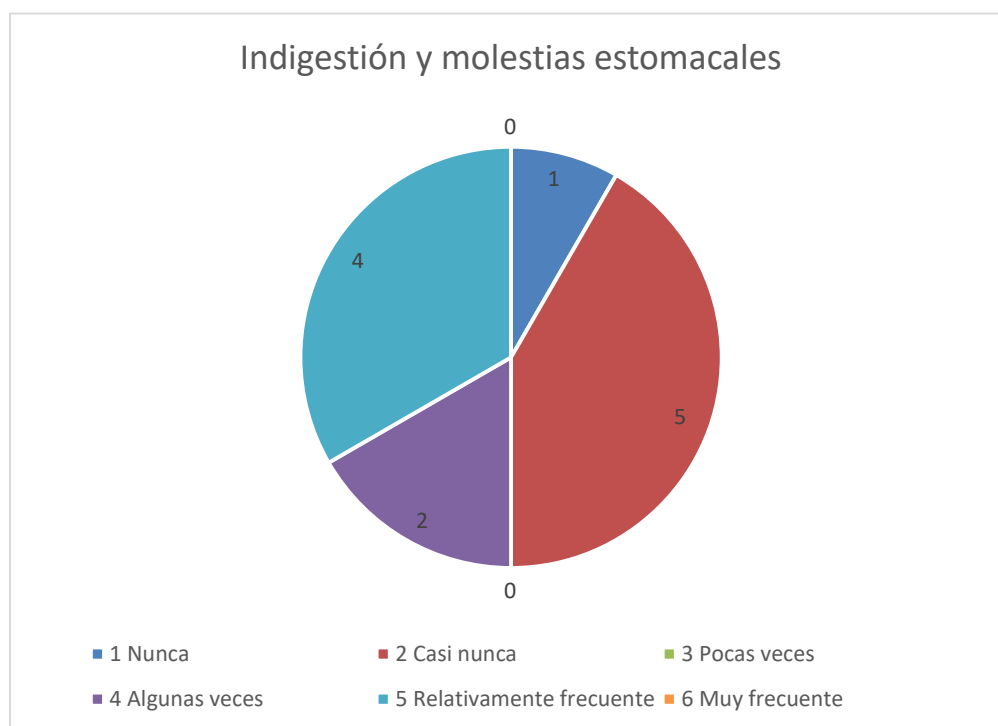
En rango **3 Pocas veces**, lo resuelven 5 mujeres, si bien, han sido algunas veces que asocian el dolor de cabeza con el estrés, se evidencia una alerta media, es decir, si no se interviene en este nivel con las 5 mujeres que definen que es muy ocasional que les genera dolor de cabeza el estrés laboral, podrían pasar a niveles relativamente frecuentes o muy frecuentes.

Ahora, en el rango **4 algunas veces**, responden 4 mujeres, se evidencia una frecuencia ya no tan ocasional, sin embargo, por el término “algunas veces” es porque ya es una incidencia que podría generar aumento en la frecuencia en los dolores de cabeza, en caso de no intervenir a tiempo.

Luego, se evidencia en el rango **5 Relativamente frecuente**, lo resuelve 1 mujer, quien mantiene con dolor frecuente de cabeza, de no intervenir a tiempo, está a un rango únicamente de llegar a nivel 6 muy frecuente.

Como se puede evidenciar en la gráfica, el rango **2 Casi nunca**, y **6 muy frecuente**, el porcentaje se encuentra en 0.

**Gráfica 4:** Mujeres teletrabajadoras que presentan indigestión y molestias estomacales.



Nota: corresponde a los índices de indigestión y molestias estomacales en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 1 mujer.

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 5 Mujeres.

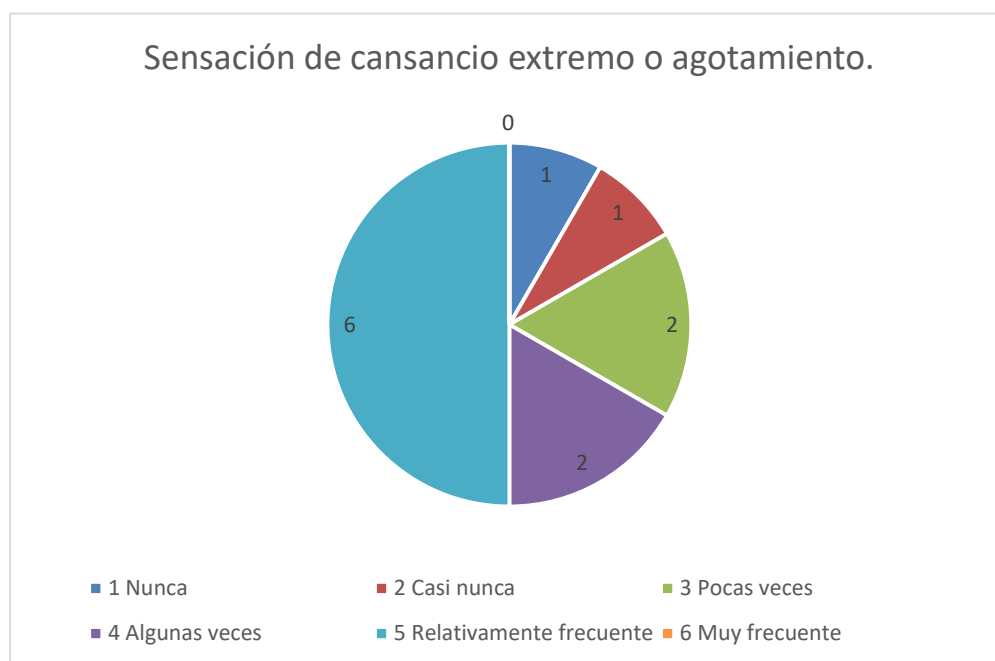
**Color verde – 3 Pocas Veces:** 0 mujeres.

**Color Morado – 4 algunas veces:** 2 mujeres.

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 4 mujeres.

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 0 mujeres.

De acuerdo a lo anterior, es importante precisar que, en los síntomas relacionados con el estrés laboral, se podría deducir que los rangos se encuentran entre un 50/50 entre las mujeres que **nunca** o **casi nunca** han presentado indigestión o molestias estomacales con las que **algunas veces** o **muy frecuente** si han presentado alguna molestia de este tipo.

**Gráfica 5:** Sensación de cansancio extremo o agotamiento.

Nota: corresponde a los índices sensación de cansancio extremo o agotamiento en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 1 mujer

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 1 mujer

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 2 mujeres

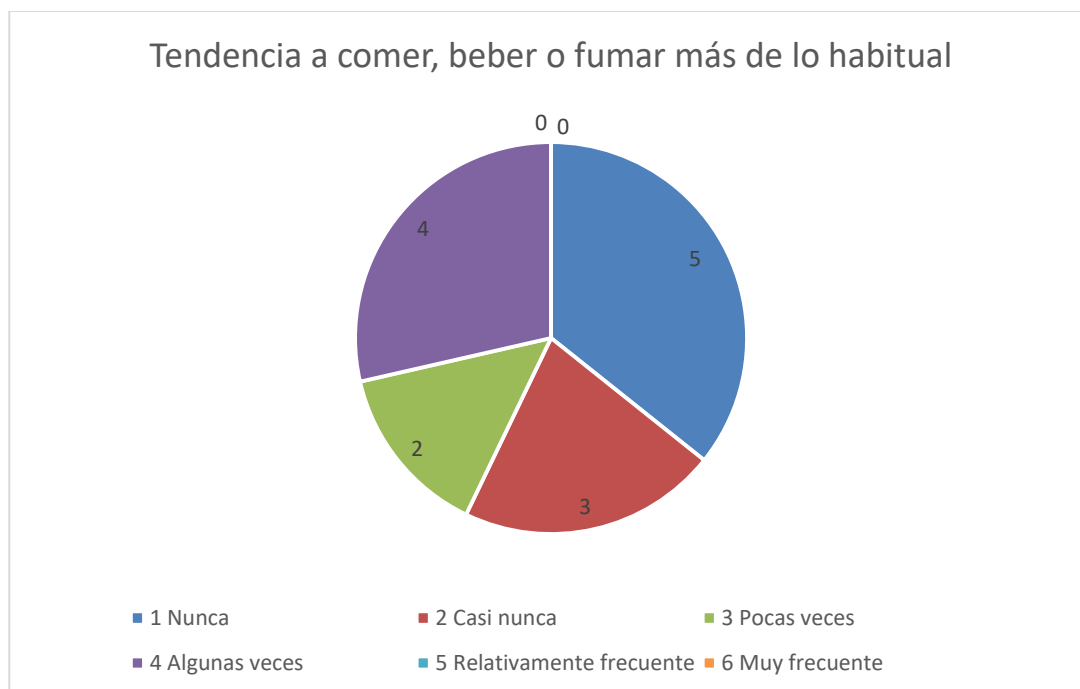
**Color Morado – 4 algunas veces:** 2 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 6 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 0 mujeres

Esto significa que tenemos aproximadamente el 60 % de las mujeres en riesgo importante, teniendo en cuenta que 1 sola mujer responde que **nunca** ha presentado síntomas de cansancio extremo o agotamiento, una sola mujer responde **casi nunca**, pero ya se ve en crecimiento desde algunas veces con 3 mujeres en total que responden **pocas veces**, 2 mujeres resuelven que **algunas veces** tienden en haber presentado estos síntomas y **Relativamente frecuente** han sido 6 mujeres quienes han presentado estos síntomas. Pese a que no resolvieron ninguna la respuesta de **muy frecuente** es una alerta bastante alta la cual se debe realizar intervención inmediata con el fin que no alcancen ninguna de las 6 el nivel muy frecuente y las demás se mantengan o disminuyan también de rango.

**Gráfica 6:** Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual



Nota: corresponde a los índices en la tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 5 mujeres

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 3 mujeres

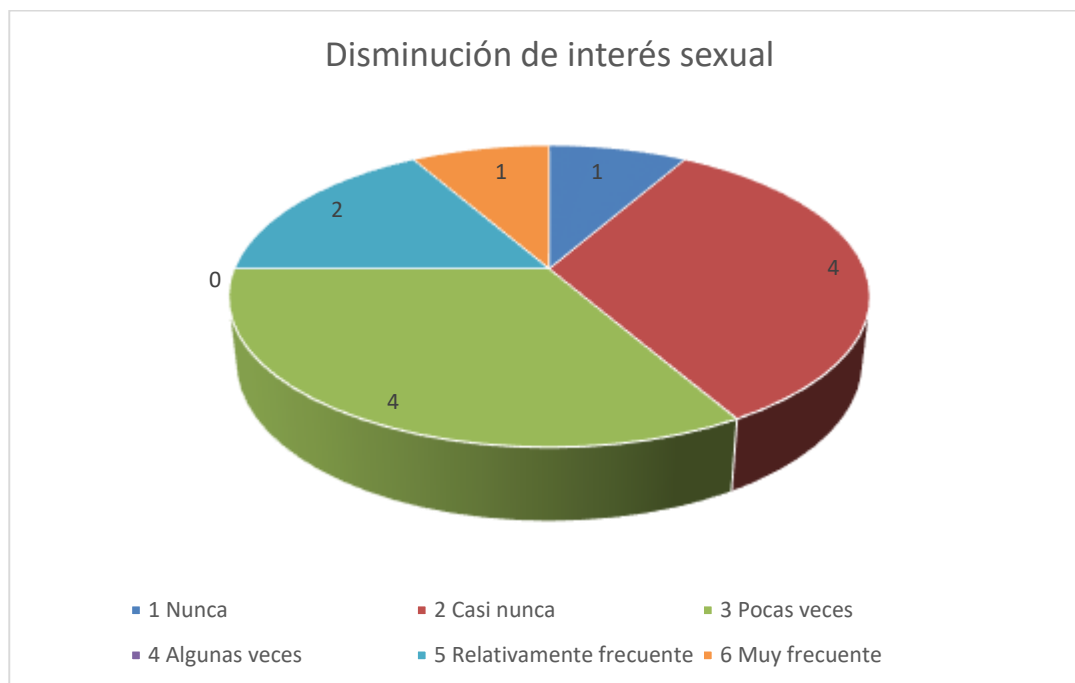
**Color verde – 3 Pocas Veces:** 2 mujeres

**Color Morado – 4 algunas veces:** 4 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 0 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 0 mujeres

De acuerdo a lo anterior, se encuentran a pocos rangos en aumentar a **Relativamente Frecuente** y **Muy frecuente**, dado que de las 12 mujeres, aproximadamente el 30 % (**algunas veces**) de ellas algunas veces recurren a comer, beber o fumar más de lo habitual, 2 mujeres resuelven la respuesta que “**pocas veces**” recurren a estas conductas pero si lo realizan de manera esporádica, 3 resuelven la respuesta **casi nunca**, lo que significa que lo han realizado de forma muy ocasional y 5 mujeres resuelven que nunca tienden a comer, beber o fumar más de lo habitual, podría presentarse dos escenarios, el primero es que minimizan conducta y no identifican que en su medida de comer, beber o fumar lo hacen más frecuente de lo que ellas consideren, o realmente no comen, no beben o fuman desafortunadamente. La idea es poder mantener o disminuir estas conductas, teniendo en cuenta que el consumo de cigarrillo, beber o comer de más podría ocasionar afectaciones negativas o significativas en la salud.

**Gráfica 7:** Disminución de interés sexual

Nota: corresponde a la reducción o desinterés que presentan en ámbito sexual en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 1 mujer

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 4 mujeres

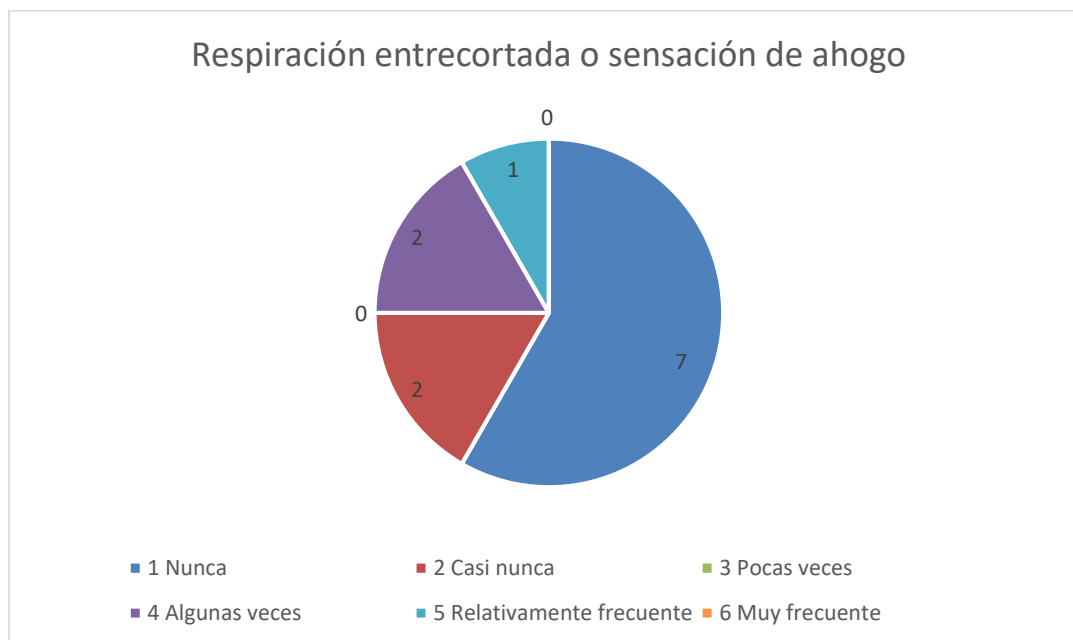
**Color verde – 3 Pocas Veces:** 4 mujeres

**Color Morado – 4 algunas veces:** 0 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 2 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 1 mujer

Las mujeres manifiestan que el estrés laboral repercute en su interés sexual, de la siguiente forma: 1 mujer resuelve que **nunca** han presentado esta sensación de desinterés sexual, **casi nunca** la resuelven 4 mujeres, es decir que en alguna etapa muy ocasional presentaron este síntoma, luego, el restante de las mujeres si mencionan que en algún momento esporádico, intermitente o más frecuente si han presentado disminución de interés sexual, teniendo en cuenta que 4 mujeres responden que **pocas veces** han presentado desinterés sexual, 2 mujeres resuelven la respuesta de **relativamente frecuente** y 1 mujer **muy frecuente**, es decir que el 70% aproximadamente de la totalidad de mujeres si han presentado influencia de carácter sexual de forma negativa, como repercusión de su estrés laboral.

**Gráfica 8:** Respiración entrecortada o sensación de ahogo

Nota: corresponde a la sensación de respiración entrecortada o sensación de ahogo en las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 7 mujeres

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 2 mujeres

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 0 mujeres

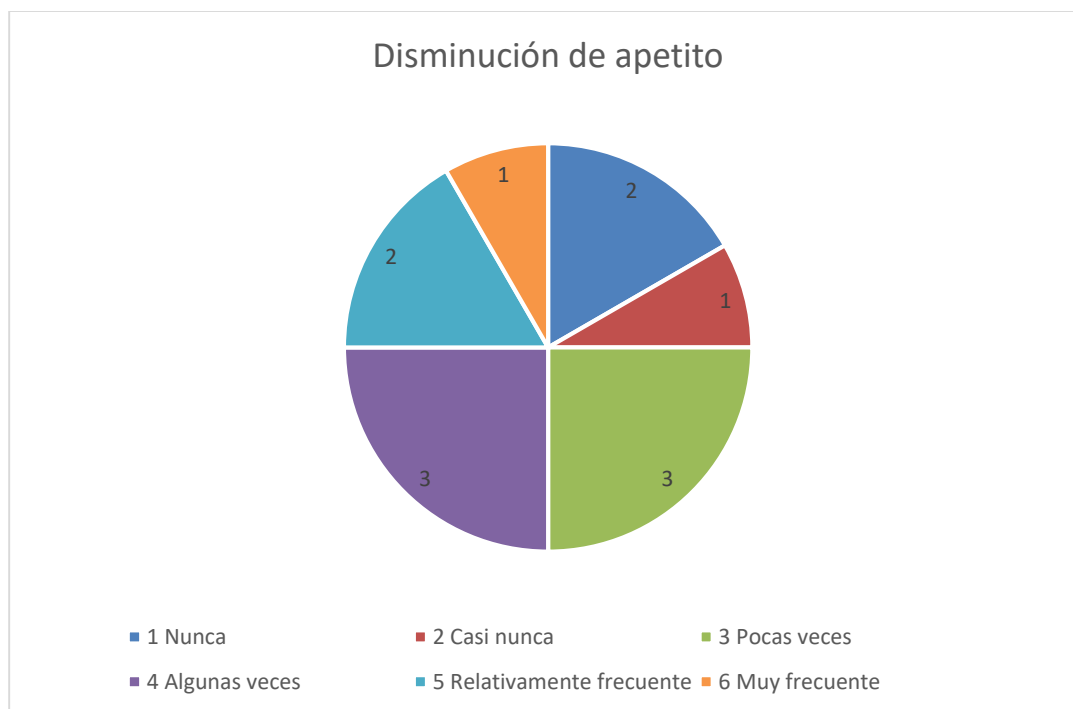
**Color Morado – 4 algunas veces:** 2 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 1 mujer

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 0 mujeres

De acuerdo a lo anterior, se puede deducir que este índice se encuentra positivo, teniendo en cuenta que es aproximadamente en un 70 % de la totalidad de las mujeres quienes no presentan estos síntomas, 7 mujeres manifiestan que **nunca** han presentado sensación de respiración entrecortada o ahogo, 2 mujeres **casi nunca** la han presentado, mientras que el 30 % aproximado restante, resuelven que **algunas veces** son 2 mujeres quienes presentan estos síntomas y 1 mujer **relativamente frecuente** ha presentado esta sensación. El ideal es disminuir dicha sensación de las mujeres de forma gradual y mantener en nunca y casi nunca el margen de mujeres que resolvieron estas respuestas.

**Gráfica 9:** Disminución de apetito



Nota: corresponde a la disminución de apetito que se presenta en las 12 mujeres teletrabajadoras.  
Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 2 mujeres

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 1 mujer

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 3 mujeres

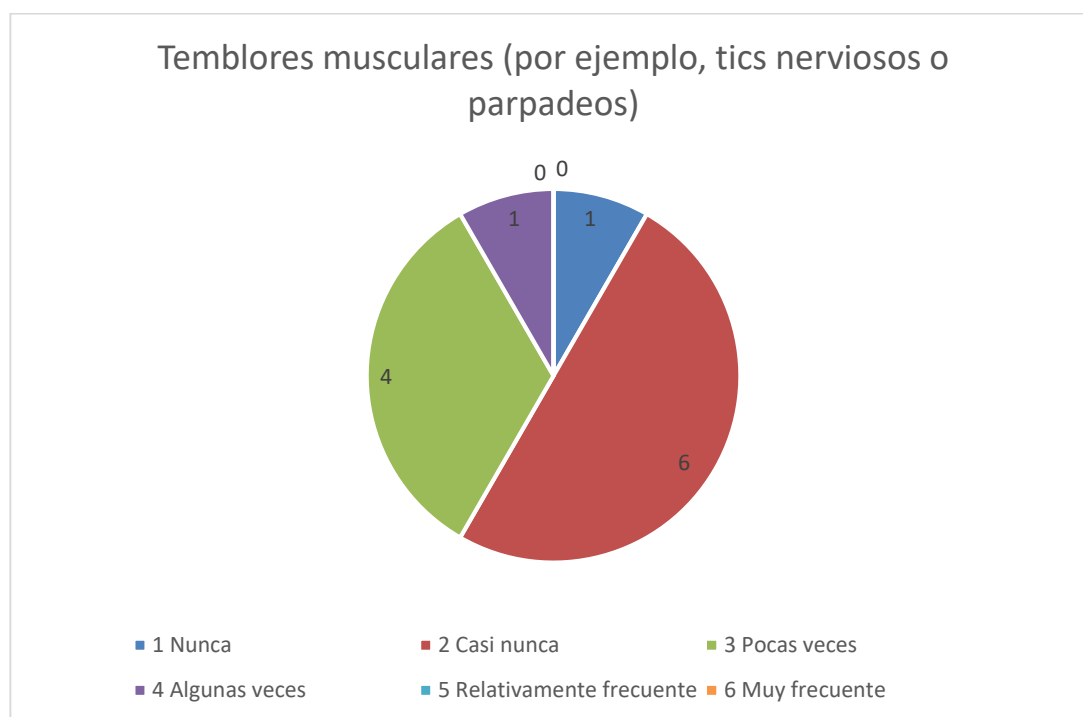
**Color Morado – 4 algunas veces:** 3 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 2 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 1 mujer

Se logra determinar que esta sensación de disminución del apetito se encuentra en división sobre 50/50 de opiniones en las respuestas. 2 mujeres comentan que **nunca** han presentado disminución de apetito, 1 mujer **casi nunca** ha presentado esta sensación, ya en la parte intermedia del test, se evidencia que se encuentra 3 mujeres que **pocas veces** ha presentado estos síntomas, es decir, esporádicamente si han presentado esta sensación, y 3 mujeres **algunas veces** si han presentado esta sensación, significa una frecuencia más intermitente, luego asciende el rango a **relativamente frecuente** la sensación de bajo apetito por parte de 2 mujeres y **muy frecuente** por parte de una mujer. La idea es desequilibrar estas cifras a reducción en todas las mujeres en cuanto a la sensación de bajo apetito.

**Gráfica 10:** Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)



Nota: corresponde a las sensaciones de temblores musculares que presentan las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 1 mujer

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 6 mujeres

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 4 mujeres

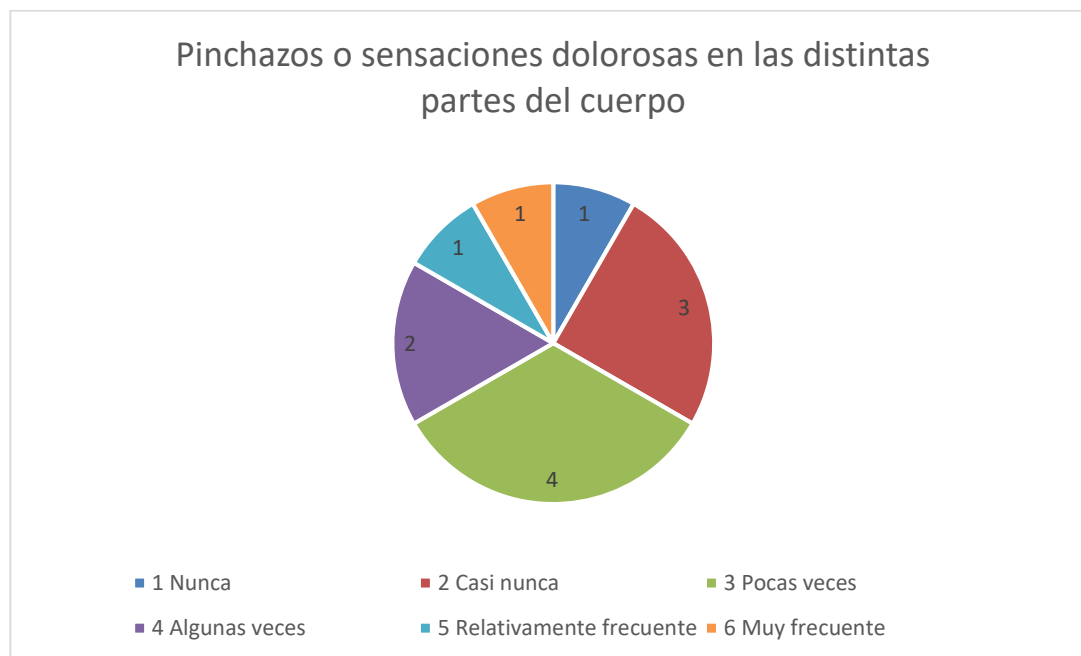
**Color Morado – 4 algunas veces:** 1 mujer

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 0 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 0 mujeres

De acuerdo a los resultados de la gráfica, se puede deducir que es bajo el nivel de riesgo en cuanto a la sintomatología de temblores musculares, teniendo en cuenta que 1 mujer **nunca** ha presentado temblores musculares, 6 mujeres **casi nunca**, lo que significa que puede que haya sido muy ocasional que hayan presentado esta sensación, encontramos 4 mujeres que **pocas veces** han presentado esta sensación de temblores musculares, y 1 mujer algunas veces ha presentado estos síntomas, se evidencia una frecuencia más intermitente, sin embargo, encontramos que ninguna respondió **relativamente frecuente** o **muy frecuente**, significa que se debe mantener o por el contrario disminuir y no permitir que sobrepase los rangos de las mujeres en cuanto a presentar estos síntomas.

**Gráfica 11:** Pinchazos o sensaciones dolorosas en las distintas partes del cuerpo



Nota: corresponde a las sensaciones de pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo que presentan las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 1 mujer

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 3 mujeres

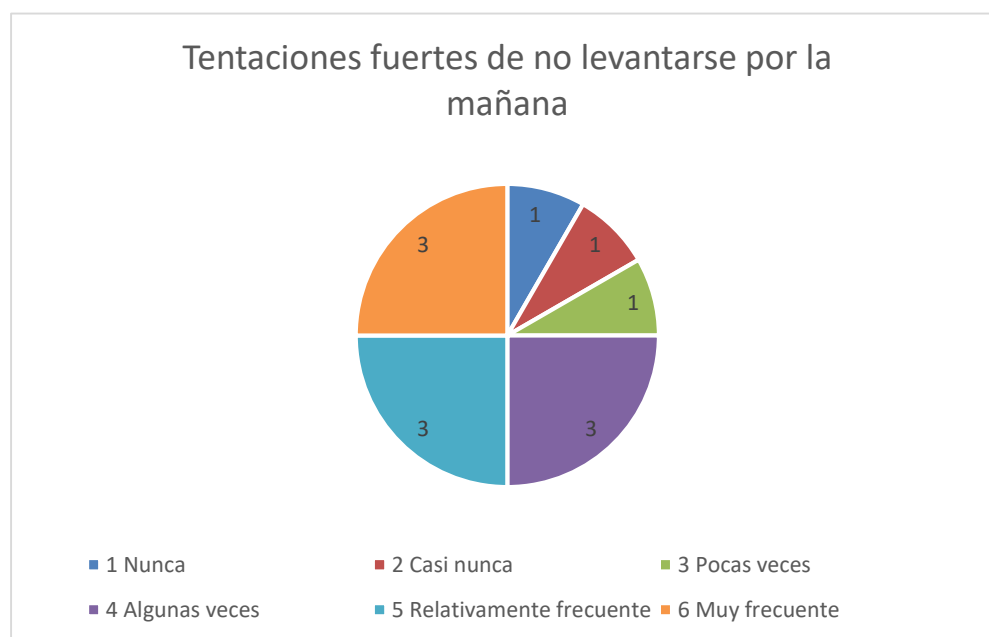
**Color verde – 3 Pocas Veces:** 4 mujeres

**Color Morado – 4 algunas veces:** 2 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 1 mujer

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 1 mujer

De acuerdo a los resultados, se evidencia que en todos los ítems se presenta alguna sensación de pinchazos o dolores en el cuerpo. 1 mujer resuelve que **nunca** ha presentado estos síntomas, mientras que **casi nunca** lo resuelve 3 mujeres, ahora, hay un ascenso en el rango de **pocas veces** con 4 mujeres, y desciende nuevamente en respuesta **algunas veces** con 2 mujeres, **relativamente frecuente** con 1 respuesta y **muy frecuente** por parte de 1 mujer también. Significa que aproximadamente el 80 % de las mujeres sea ocasional, intermitente, o frecuente, han presentado esta sensación y ha sido muy en común entre ellas, lo cual, es importante abordar los niveles de estrés para disminuir estas sensaciones.

**Gráfica 12:** Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.

Nota: corresponde a las tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana que presentan las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 1 mujer

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 1 mujer

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 1 mujer

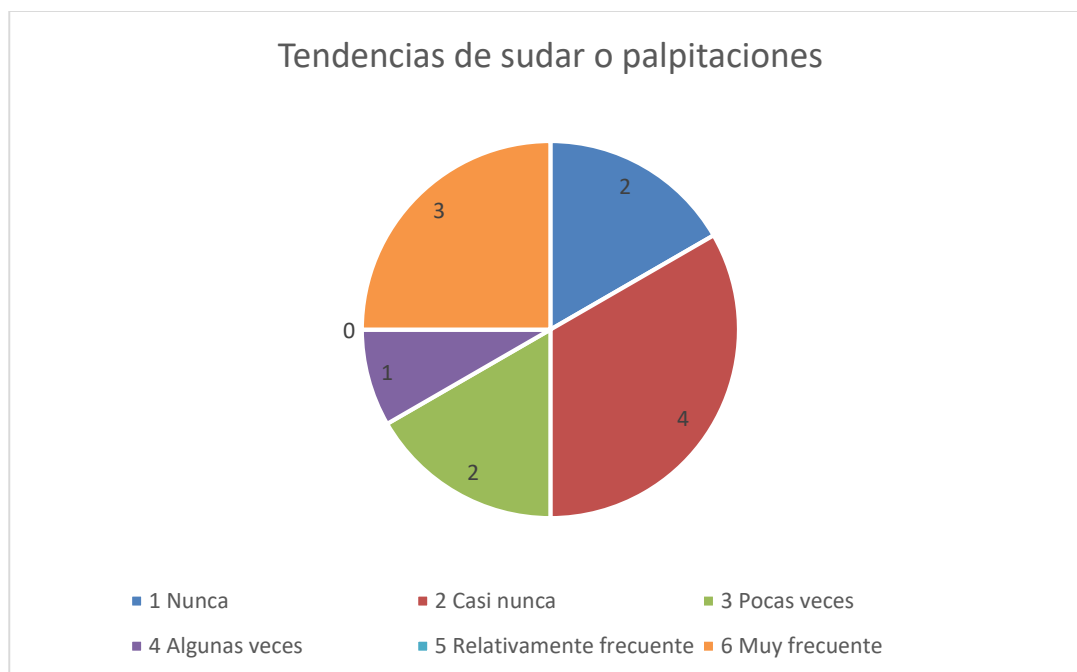
**Color Morado – 4 algunas veces:** 3 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 3 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 3 mujeres

De acuerdo a lo anterior, se puede observar que el 80% de las mujeres se encuentran en alto riesgo de mantener un ánimo débil hasta el punto de no querer levantarse en las mañanas, dado que únicamente 1 mujer responde que **nunca** ha presentado esa sensación, 1 mujer casi nunca la ha presentado y 1 mujer **pocas veces** ha presentado este síntoma, luego que comienza a ascender por **algunas veces** la sensación en 3 mujeres, lo que significa que ya presenta intermitencia, **relativamente frecuente** en 3 mujeres, y **muy frecuente** otras 3 mujeres. Se debe intervenir en este indicador, dado que se observa el alto riesgo de salud mental que están presentando las mujeres teletrabajadoras.

**Gráfica 13:** Tendencias sudar o palpitaciones



Nota: corresponde a las tendencias de sudar o palpitaciones que presentan las 12 mujeres teletrabajadoras. Fuente: UNIMINUTO (2024).

**Color azul - 1 nunca:** 2 mujeres

**Color Rojo – 2 Casi nunca:** 4 mujeres

**Color verde – 3 Pocas Veces:** 2 mujeres

**Color Morado – 4 algunas veces:** 1 mujeres

**Color agua marina – 5 Relativamente frecuente:** 0 mujeres

**Color Naranja – 6 Muy Frecuente:** 3 mujeres

Se encuentra bastante disruptivo los resultados de la gráfica anterior, debido a que 2 mujeres resuelven que **nunca** han presentado sudoración o palpitaciones, 4 mujeres resuelven que **casi nunca** han presentado estos síntomas, se podrían ver en riesgo desde donde resuelven que 2 mujeres **pocas veces** han presentado estas sensaciones, debido que ya puede haber un tema ocasional, 1 mujer **algunas veces**, es decir, ya presenta una intermitencia, y se salta automáticamente a 3 mujeres que **muy frecuente** presentan estos síntomas. Ninguna mujer resuelve el punto de **relativamente frecuente**.

Finalmente, de acuerdo a los resultados, se realiza el diseño para la propuesta de intervención para reducir el nivel de estrés laboral en las mujeres teletrabajadoras con los resultados obtenidos.

**3.3 Marco lógico:** De acuerdo a los resultados de las gráficas se realiza el diseño de intervención mediante la adecuación de un marco lógico.

<b>Marco lógico</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Indicadores y propuestas de cumplimiento</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
<b>Fin:</b> Reducir el nivel de estrés laboral en las 12 mujeres teletrabajadoras.	Reducción de la percepción de estrés de las 12 mujeres teletrabajadoras (medido a través de encuestas).	Encuesta durante y después de la aplicación de intervención en la reducción de niveles de estrés.  Formatos de evaluación.  Muestras de los talleres.	Participación de las mujeres teletrabajadoras tanto en las actividades, como la medición de estas.
<b>Propósito:</b> Promover procesos de aprendizaje por medio de técnicas de relajación y/o ejercicios físicos, con el fin de brindar alternativas de formación en conceptos de salud mental, apoyo emocional y psicológico, autocuidado y tiempo personal, entre otros que respondan al objetivo de contribuir con la adecuada reducción de niveles de estrés.	Lograr en 2025 la reducción de un 85 % de los niveles de estrés en las mujeres teletrabajadoras de la empresa de Colombia. Esto por medio de 6 sesiones de actividades.	Encuesta de evaluación del proceso por parte de las mujeres teletrabajadoras.  Cronograma de encuentros.  Planeador de las actividades.	Disposición de las participantes para captar adecuadamente la información brindada y la apropien o reflexionen sobre la implementación de esta en su vida. Los procesos educativos se ejecuten exactamente como estaban planeados sin ningún altercado o posponer alguno.  Se brinde la información que soliciten ya sea por el área de psicología, trabajo social o los líderes de la empresa.

<p><b>Componentes:</b></p> <p>Aplicar la información existente sobre los planes y programas en las cuales la empresa teletrabajadora tenga hasta la fecha a disposición y aprovechen los espacios institucionales que les puedan brindar.</p> <p>Realizar actividades sobre la reducción de los niveles de estrés.</p> <p>Establecer capacitaciones para informarles sobre redes de apoyo institucionales especializadas para orientación para regulación de estrés o primeros auxilios psicológicos, además de sugerir otras actividades que desempeñen sobre alguna habilidad o destreza dentro de sus tiempos libres.</p>	<p>Durante el desarrollo de la propuesta de intervención, dar cumplimiento al planeador de las actividades por lo menos en un 85% de 100%, teniendo en cuenta diferentes situaciones que se puedan presentar durante el proceso el cual limite en algún momento la participación de las mujeres teletrabajadoras.</p>	<p>Registro de asistencia,</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras.</p>	<p>La empresa de servicios de Colombia nos apoye en caso de requerir materiales de trabajo para las actividades propuestas.</p> <p>La población atendida participe activamente y constante en los talleres.</p> <p>Las mujeres teletrabajadoras muestren el interés por el proyecto sin limitar el cumplimiento de este.</p>
<p><b>Actividades (propuesta preferible desarrollar de forma presencial):</b></p> <p><b>1 encuentro:</b> Gestionar campaña de salud en la empresa para ofrecer chequeo médico a empleados. (Sujeto</p>	<p>Reducción de aproximadamente 14% de nivel de estrés.</p> <p>Realizar técnicas de meditación, respiración profunda o yoga,</p>	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras de la actividad 1.</p>	<p>Cabe mencionar que puede existir el riesgo que las mujeres no acudan de forma presencial a la compañía, y de realizarse de manera virtual, muestren poco interés en estar atentas al</p>

<p>a planeación si se realiza por tele consulta o se convoca de manera presencial).</p> <p>Proporcionar información sobre causas y prevención de problemas de salud.</p> <p>Promover hábitos saludables y dieta equilibrada.</p> <p>Ofrecer técnicas de relajación y asesoramiento psicológico para manejar estrés y ansiedad.</p>	<p>estiramientos y ejercicios breves que ayuden a reducir la tensión.</p> <p>Generar una educación y concienciación a través de una charla informativa y un taller sobre la relación entre la dieta, el estrés y los dolores de cabeza/indigestión.</p> <p>Dejar a libre disposición el servicio de psicología para tratar la salud mental de los colaboradores.</p> <p>Fomentar la actividad física regular a través de programas de gimnasia laboral, o proponer acceder a membresías en gimnasios cercanos.</p>		<p>encuentro virtual, sin embargo, también se espera que el alcance sea efectivo, dado a que es un tema de interés de ellas en reducir la sintomatología de jaquecas, dolores de cabeza y reducir la indigestión o problemas estomacales.</p>
--	--	--	---

<p><b>2 encuentro:</b> Realizar una sesión de autoevaluación del estilo de vida e identificación de factores desencadenantes de mal patrón de sueño y sobre malos hábitos alimenticios que presentan las mujeres teletrabajadoras.</p> <p>Proporcionar información sobre alimentación equilibrada y sus respectivos horarios de consumo.</p> <p>Brindar información sobre la higiene de sueño y limitación de consumo de sustancias.</p>	<p>Se busca reducir el estrés en un 28% en el segundo encuentro.</p> <p>Se solicita un escrito sobre momentos de cansancio, estrés y hábitos alimenticios.</p> <p>Se propone un compartir saludable y se explican los beneficios de una dieta balanceada.</p> <p>Se promueve una rutina de sueño regular y se sugiere evitar sustancias estimulantes antes de dormir.</p> <p>Se invita a reflexionar sobre comportamientos alimenticios y a identificar alternativas saludables.</p>	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras de la actividad 2.</p>	<p>Es una sesión que podría realizarse de las dos formas, sea presencial o virtual, en caso de escoger la segunda opción, pueden en sus hogares realizar el compartir y describir la ensalada o alimentación que escogieron consumir durante el encuentro.</p>
<p><b>3 encuentro:</b> Mejorar la salud sexual y disminuir los síntomas de respiración entrecortada en mujeres las teletrabajadoras.</p> <p>Incrementar el interés sexual mediante la educación y la comunicación.</p>	<p>En este tercer encuentro el ideal es aumentar de 28% a un 42 % aproximadamente en la reducción de los niveles de estrés en las mujeres teletrabajadoras.</p> <p>La sesión abordará temas sobre salud sexual, anatomía y la</p>	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras de la actividad 3.</p>	<p>En este encuentro puede existir el riesgo de cohibición por susceptibilidades, teniendo en cuenta que se debe abordar información de la vida íntima de las mujeres teletrabajadoras, dificultando el desarrollo de la actividad, sin</p>

<p>Reducir la ansiedad y el estrés que contribuyen a la respiración entrecortada.</p> <p>Fomentar hábitos de vida saludables que promuevan el bienestar físico y emocional.</p>	<p>sexualidad femenina, estrategias para mejorar la comunicación en pareja.</p> <p>Ofrecer información sobre acceso a terapia de pareja.</p> <p>Realizar un espacio aplicando y brindando información sobre técnicas de respiración y relajación.</p> <p>Brindar herramientas de acceso a terapia individual o grupal para abordar la ansiedad y el estrés.</p>		<p>embargo, se brinda opción que, en el evento que solo pueda brindarse un espacio informativo y no compartan sus vivencias, brindar un WhatsApp o correo para agendamiento de un encuentro individualizado (sujeto a validación si se realiza durante o fuera de turnos laborales).</p>
<p><b>4 encuentro:</b> Analizar factores asociados al estrés laboral, entorno familiar, social y personal.</p> <p>Proponer a los líderes administrativos, psicología o trabajo social que implementen una terapia cognitivo-conductual por parte del sector salud o facultades universitarias, para mantener la confidencialidad y transparencia de la información.</p>	<p>En el cuarto encuentro el ideal es incrementar de 42 % a 56% la reducción de los niveles de estrés en las mujeres teletrabajadoras.</p> <p>Sensibilizar en cambio de patrones de pensamientos para contribuir a la disminución del estrés y la ansiedad.</p> <p>Enfocar en el encuentro temas de alimentación saludable, incluyendo recetas fáciles y llamativas para mejorar el apetito</p>	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras de la actividad 4.</p> <p>Monitorear y evaluar por medio de encuestas y entrevistas la disminución del apetito y los temblores musculares a través del monitoreo.</p>	<p>Se recomienda realizar la terapia cognitivo-conductual de forma individualizada en un entorno particular para abordar detonantes relacionados con el trabajo que puedan afectar la participación en terapias grupales.</p> <p>La confidencialidad y el tratamiento de la información son aspectos clave a considerar.</p>

<p>Crear grupos de apoyo, donde puedan compartir experiencias y estrategias para manejar el estrés, promoviendo un ambiente cómodo para resolver sus inquietudes y necesidades.</p>	<p>y la importancia de una dieta equilibrada, para reducir estrés y ansiedad.</p>		
<p><b>5 encuentro:</b> Establecer rutinas de sueño para mejorar la productividad. Proponer acciones frente al lugar de trabajo para que haya una separación de espacios entre trabajo y hogar. Promover metas pequeñas y alcanzables día a día.</p>	<p>Aumentar a un 70% de disminución de niveles de estrés laboral. Fomentar a las trabajadoras a tener un área de trabajo separada del lugar de descanso. Verificar que el lugar de trabajo sea cómodo y ergonómico para prevenir fatiga. Promover a que elaboren desayunos motivadores y saludables. Incorporar actividades agradables al inicio del día (escuchar música, leer, escribir, ver televisión, etc).</p>	<p>Registro de asistencia.  Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras de la actividad 5.</p>	<p>Se realiza una propuesta mixta en la actividad entre hobbies, espacio laboral y alimentación, puede que alguna trabajadora no se alinee en temas culinarios, o por el contrario, sea de mayor interés la culinaria y los demás temas no le sean llamativos, el fin es que no se sienta excluida ninguna mujer.</p>
<p><b>6 encuentro:</b> Realizar un taller de educación y conciencia de salud.</p>	<p>Lograr un 85 % de cumplimiento en la reducción de los niveles de estrés de las mujeres</p>	<p>Registro de asistencia.</p>	<p>Puede presentarse dificultades por parte de áreas administrativas, debido que no conocemos hasta que alcance</p>

<p>Fomentar la importancia de acudir a un médico para descartar condiciones médicas que puedan estar causando los síntomas (por ejemplo, problemas cardíacos, neurológicos o endocrinos).</p>	<p>teletrabajadoras. Fomentar la importancia de acudir a un médico para descartar condiciones médicas que puedan estar causando los síntomas y de ser necesario, evaluar el uso de analgésicos, o medicamentos específicos para tratar la sudoración excesiva u otras patologías que identifiquen en el médico formulados por el especialista. En cuanto a los “pinchazos o sensaciones dolorosas” se sugiere realizar una apreciación ergonómica del puesto de trabajo en casa para asegurar condiciones adecuadas, además verificar la altura de las mesas, la posición de la pantalla y la silla.</p>	<p>Encuesta evaluadora por parte de las mujeres teletrabajadoras de la actividad 6.</p> <p>Realizar encuestas periódicas para evaluar el bienestar físico y emocional de las trabajadoras, permitiendo ajustes a las estrategias según sea necesario.</p>	<p>se pueda lograr de mantener un chequeo médico de sus trabajadoras.</p>
---	--	---	---

Nota: En el cuadro anterior, se observa un marco de actividades propuestas, con sus actividades y objetivos como propuesta de intervención.

Fuente: Elaboración propia.

## Capítulo IV

### 4. Disertación.

De acuerdo a la investigación realizada, se evidencia que el concepto del teletrabajo ha presentado un origen mucho más antiguo del cual se percibe, la mayoría de personas consideraban que esta modalidad fue promovida a raíz de la emergencia nacional procedente por el COVID – 19, pero, el concepto ya se había desarrollado desde los años 60 - 70 y se denominaba como trabajo a domicilio, siendo configurado sin necesidad de encontrarse atravesando por ninguna situación de pandemia.

Ahora, se podría deducir que, laborar en la vivienda a todas las personas les podría parecer interesante, debido a la comodidad y beneficios que “ofrece” esta modalidad, sin embargo, las deducciones que se evidencian en la realización del proyecto demuestran un resultado no muy alentador en todos los casos, probablemente por la misma presión laboral de los cargos a ocupar, además, tratándose de una empresa de servicios, con el solo término se deduce que debe manejarse un volumen alto en la atención al público o usuarios del servicio que ofrece la empresa teletrabajadora de Colombia, lo que ha dado como consecuencia una alta rotación de personal, ausentismos de las colaboradoras por causa de enfermedades relacionadas a los altos niveles de estrés con los que permanecen.

Es atrayente que se haya realizado la tesis con un enfoque de género y se haya escogido al sexo femenino como eje central de estudio, puede ser una premura que continúan siendo el género más vulnerado, susceptible a cierto tipo de presiones y muy seguramente al momento de encontrarse laborando en sus viviendas tuvieron que asumir roles de mamá, del cuidado, en mantener el orden del hogar de forma simultánea con el entorno laboral.

Por eso, el presente proyecto no se centró únicamente en abordar porcentajes o mediciones gráficas, sino en realizar un análisis minucioso de cada una de las mismas, en sus respectivos niveles (Alto, medio, bajo). Nos brinda un panorama bastante diverso, teniendo en cuenta qué síntomas que podrían detonar alguna de las mujeres, por el contrario, otras no lo presentaban porque el estrés se les afloraba con sintomatologías o reacciones distintas. Un ejemplo más concreto y es en el evento que si una mujer no podía conciliar el sueño en las noches, en otras, el alto nivel de estrés les genera un cansancio devastador que como resultado automáticamente al reposar en una cama o dormitorio, automáticamente pueden conciliar el sueño, sin embargo, al momento de levantarse, presentan riesgo de mantener un interés pobre o débil en levantarse a realizar sus labores, sin ningún tipo de motivación.

Después de haber tenido un alcance descriptivo y mantener una finalidad proyectiva del presente proyecto, sería muy interesante que se realizaría una investigación, a partir de la pregunta ¿Cómo afecta los niveles de estrés en el rendimiento de las mujeres teletrabajadoras?, los resultados de los síntomas y los niveles de estrés ya se encuentran, ahora, para ir más allá es determinando el impacto que ha generado frente al rendimiento o productividad de la empresa, y de ser posible, como ha influenciado en cuanto a los costos económicos de la empresa teletrabajadora. Otra pregunta interesante es saber ¿Cuál es la percepción del género masculino frente a los niveles de estrés de las mujeres teletrabajadoras? Esto con el fin de conocer si tomaron la estrategia para el género femenino de forma positiva o si presentan desacuerdos, se sienten excluidos del proyecto y de sus estrategias de intervención.

#### **4.1 Conclusión**

En el análisis sobre el estrés laboral en mujeres teletrabajadoras de una empresa de servicios en Colombia evidencia que, si bien el teletrabajo ofrece ventajas como la reducción de desplazamientos y mayor flexibilidad, también conlleva riesgos psicosociales significativos. Las principales afectaciones identificadas incluyen niveles elevados de estrés medio y alto, manifestados en síntomas como agotamiento físico y mental, dificultades para conciliar el sueño y sobrecarga laboral. Estos factores están estrechamente relacionados con una disminución en la productividad, altos índices de rotación laboral y un impacto adverso en la salud mental y física de las trabajadoras.

En ausencia de estrategias de apoyo organizacional, el teletrabajo dificulta la separación entre las esferas laboral y personal, especialmente para mujeres con responsabilidades familiares. Este estudio destaca la necesidad urgente de implementar políticas organizacionales que mitiguen estos riesgos, promoviendo espacios laborales que prioricen el bienestar psicosocial, la capacitación tecnológica y un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal. Estas acciones contribuirían a la construcción de un entorno laboral más equitativo, saludable y sostenible.

El objetivo general se cumplió al identificar y analizar los principales factores de estrés laboral que afectan a las mujeres teletrabajadoras, proporcionando evidencia clara sobre los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo. Los resultados permitieron establecer una relación directa entre las dinámicas laborales remotas y el deterioro del bienestar físico y emocional de las trabajadoras.

## 4.2 Recomendaciones

Colocar en práctica la propuesta de intervención, porque, se encuentra medible la percepción en los indicadores de cumplimiento de la disminución progresiva del estrés, además, es importante reformular o realizar las propuestas que como compañía ya previamente existan, porque es posible que no se les haya dado el uso correspondiente y no quede únicamente documentado.

Aunque el teletrabajo ofrece beneficios como la flexibilidad y la reducción de desplazamientos y dinero en transporte o mantenimiento de los vehículos propios, la comodidad de permanecer en el hogar, mayor productividad, concentración y una unión familiar, genera importantes riesgos psicosociales si no se acompaña de estrategias de apoyo adecuadas. Se destaca la necesidad de implementar políticas organizacionales que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, priorizando el bienestar psicosocial, la capacitación tecnológica y el fortalecimiento de un entorno laboral saludable y equitativo.

Otra estrategia es fomentar un modelo de trabajo híbrido, para permitir la socialización entre compañeras de trabajo, y mitigar una rutina diaria plana.

## 4.3 Discusión

La investigación demostró que el estrés laboral afecta de manera significativa a las mujeres teletrabajadoras, con un 75 % de las participantes experimentando niveles medio y alto de estrés. Entre los principales hallazgos destacan síntomas físicos y emocionales como cansancio extremo, dificultades para conciliar el sueño, jaquecas, disminución del interés sexual y bajo apetito. Además, se identificó que las trabajadoras con responsabilidades familiares y jornadas laborales de 10 a 12 horas son las más afectadas, lo que refleja el impacto directo del teletrabajo en su bienestar psicosocial.

Asimismo, se evidenció que el aislamiento social y la falta de apoyo institucional agravan la percepción de estrés en estas trabajadoras. Por otro lado, las mujeres con niveles de escolaridad técnica o tecnológica y contratos temporales presentaron mayores índices de estrés, mientras que aquellas con contratos indefinidos mostraron mejores condiciones laborales y menores niveles de estrés.

Relevancia para la temática específica

Este estudio es clave para comprender el impacto del teletrabajo en la salud mental de las mujeres en el contexto colombiano. Proporciona evidencia sólida sobre los riesgos psicosociales asociados a esta


modalidad laboral, subrayando la necesidad de intervenciones específicas que permitan equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades personales. Los resultados obtenidos son fundamentales para desarrollar estrategias organizacionales orientadas a mejorar las condiciones laborales, reducir el estrés y garantizar un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y sostenible, que beneficie tanto a las trabajadoras como a las organizaciones.

## Referencias

- Adrian Marcel Garcia Caicedo, C. C. (2024). REVISIÓN CIENTOMÉTRICA SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE TRABAJADORES DE DISTINTOS SECTORES ECONÓMICOS QUE REALIZAN EL TELETRABAJO EN COLOMBIA. *Revista de Gestión Social y Ambiental*, 4 - 5.
- Alejandro Villafrade Vargas, J. I. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnológicas de Información*, 20.
- Arantes, J. A. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad. *Provincia - Universidad de los Andes*, 138.
- Charles S. Reichardt, T. C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Ediciones Morata, S. L.
- Colombia, C. d. (2010). *LEY 1429 DE 2010*. Colombia: Congreso de la República.
- Colombia, C. d. (2021). *Ley 2121 de 2021 (Agosto 3)*. Colombia: Constitución Política de Colombia.
- Colombia, G. d. (2008). *Ley 1221 de 2008 - Artículo 2*. Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Colombia, P. d. (2017). *Decreto 648 de 2017*. Colombia: Congreso de Colombia.
- Colombia, P. d. (2020). *Decreto 771 de 2020*. Colombia: República de Colombia.
- Cuellar, M. E. (2016). La transformación del trabajo - El Teletrabajo en Colombia. *Relaciones Laborales y El Derecho Del Empleo*, 2.
- Gallegos, M. M. (25 de 07 de 2023). *Trabajo, teletrabajo y salud mental en el contexto COVID-19*. *Ciência & Saúde Coletiva*. Obtenido de SciELO Brasil: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11752023>
- Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, M. Á. (2006). Síndrome de Burnout. *Archivo Neurociencia Volumen 11*, 305.
- Kayat, G. M. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida: Creative Commons Reconocimiento 4.0.
- Kenneth Delgado Santa Gadea, W. F. (2018). *Rompiendo Barreras en la Investigación*. Machala: UTMACH.
- López, J. E. (2003). *Análisis cientimétrico, conceptual y metodológico de la investigación española sobre evaluación de programas educativos (1975/2000)*. España: Universidad de Granada.
- Luna, J. L. (s.f). *Diseño de Investigación*. Anáhuac, México.
- Mendoza, R. (2003). ¿Sabe Cuánto Le Cuesta La Rotación De Personal? *Revista Escuela De Administración De Negocios No. 48*, 106.

- Moisés Mebarak, A. D. (2009). Salud mental: un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología desde el caribe*, 84.
- Orlandini, A. (2012). *El Estrés ¿Qué es y como evitarlo?* Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Orlando Contreras, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Sumas de Negocios*, 74.
- Parra, F. C. (2021). *La pandemia del COVID - 19 y los cambios en las condiciones de vida*. Colombia: Pensamiento Global.
- Peter Bartis, C. M. (1985). *Tradición Popular o Investigación de Campo - Una introducción sobre técnicas de investigación de campo*. Washigton: Centro Americano de Tradicion Popular.
- Pública, D. A. (2021). *Ley 2088 de 2021 (Mayo 12)*. Colombia: Constitución Política de Colombia.
- República, C. d. (2021). *Ley 2088 de 2021*. Colombia: República de Colombia.
- República, P. d. (2012). *Decreto 884 de 2012 (Abril 30)*. Colombia: Constitución Política.
- República, P. d. (2015). *Decreto 1072 de 2015 - Decreto 1083 de 2015*. Colombia: Congreso de a República.
- República, P. d. (2021). *Decreto 1662 de 2021*. Colombia: Congreso de la República.
- Ríos, J. G. (2008). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 140.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Rodo, J. E. (2011). *Manual de bases biológicas del comportamiento humano*. Uruguay: Unidad de Comunicación de la Universidad de la República - Comisión Sectorial de Enseñanza.
- Salazar, Y. C. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revistas de Ciencias Empresariales de La Universidad de San Martín de Porres* , 3.
- Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Monográfico - VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube*, 24.
- Trabajo, M. d. (2012). *Resolución 2886 de 2012*. colombia: República de Colombia.
- Trabajo, M. D. (2022). *Decreto número 649 de 2022* . Colombia: Presidencia de la República de Colombia.
- Unidas, N. (05 de 07 de 2012). *Por qué importa el estrés en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/article/por-que-importa-el-estres-en-el-trabajo>

## Anexos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>FORMATO TEST DE ESTRÉS LABORAL</p>	Código: FOR- TH-072
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2022013523 – 20/04/2022
		Página: 66 de 1

FECHA: \_\_\_\_\_ DOCUMENTO DE IDENTIDAD: \_\_\_\_\_

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_


.Por favor seleccione y marque con una “X” la frecuencia con la que se le han presentado los siguientes síntomas en los últimos 3 meses, tomando como referencia los siguientes valores:

1	2	3	4	5	6
NUN CA	C ASI NUNCA	POC AS VECES	ALGU NAS VECES	RELATIVAM ENTE FRECUENTE	M UY FRECUEN TE

m. Imposibilidad de conciliar el sueño						
n. Jaqueca y dolores de cabeza						
o. Indigestión y molestias estomacales						
p. Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
q. Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual						
r. Disminución de interés sexual						
s. Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
t. Disminución de apetito						

u. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)						
v. Pinchazos o sensaciones dolorosas en las distintas partes del cuerpo						
w. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
x. Tendencias sudar o palpitaciones						
<i>SUBTOTAL</i>						
<b>TOTAL</b>						

\*Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos (CPP) de Hock (1988, adaptado al español por García y cols., 1993).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>FORMATO TEST DE ESTRÉS LABORAL</p>	Código: FOR- TH-072
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2022013523 – 20/04/2022
		Página: 67 de 1

#### Instrucciones de Diligenciamiento

Solicite al funcionario o contratista que diligencie los datos básicos de la siguiente forma:

<b>FECHA:</b>	Diligenciar el día, mes y año en el que se aplica la prueba al funcionario o contratista.
<b>DOCUMENTO DE IDENTIDAD:</b>	Registrar el número de la cedula de ciudadanía del funcionario o contratista
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b>	Registrar el nombre completo del funcionario o contratista.

Posteriormente, solicítele que lea y diligencie el formato de acuerdo con la instrucción establecida en el primer párrafo del formato.

Una vez diligenciado, para obtener la calificación de la prueba, sume todos los números seleccionados y compare el resultado con la siguiente tabla de rangos:

PUNTAJE	NIVEL DE ESTRÉS	INTERPRETACIÓN
12–24	SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés. Tiene un buen equilibrio, continúe así y difunda entre los demás sus estrategias de afrontamiento.
25–36	ESTRÉS LEVE	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
37–48	ESTRÉS MEDIO	Haga conciencia de la situación en la que se encuentra y trate de ubicar qué puede modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puede romper su equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agote su resistencia
49–60	ESTRÉS ALTO	Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias en su salud. Consulte orientación psicológica y mantenga apoyo social de personas cercanas.
61–72	ESTRÉS GRAVE	Requiere atención inmediata. Por esta razón es importante asistir a consulta médica y psicoterapéutica pronta para verificar preventivamente el estado de salud y dar inicio a un proceso de aprendizaje psicoterapéutico de herramientas y técnicas para el manejo del estrés, la ansiedad y los síntomas producidos.

El resultado (Columna: “NIVEL DE ESTRÉS”) debe ser consignado dentro del campo “DESCRIPCIÓN DE LA ORIENTACIÓN” del Formato Seguimiento a Orientación Psicosocial (FOR-TH-133) o del Formato Orientación Psicosocial (FOR-TH-070), según corresponda; y en el Formato Sistema de Información del PVE de Riesgo Psicosocial (FOR-TH-132).