




Bornout, una posibilidad en época de teletrabajo*Bornout, a possibility in times of teleworking*

José Luis Jaramillo¹ , Gustavo Rosero¹, Angela Vargas¹, Katherine Sanguña-Carrera²  y Diana López Ramos³ 

¹ Instituto Tecnológico Superior Quito Metropolitano. Carán N3-195 y Calle B (Nueva Tola 2) Quito, Ecuador., jlja-ramillo@itsqmet.edu.ec, grosero@itsqmet.edu.ec, avargas@itsqmet.edu.ec

² Álvarez Barba S.A. 10 de agosto y Algarrobos, Quito-Ecuador. ksrecursosh@alvarezbarba.com.ec

³ Universidad Yachay Tech: Urcuqui, Imbabura-Ecuador

RESUMEN:

El objetivo del presente trabajo es sintetizar el último acontecimiento en el ámbito mundial y laboral, la pandemia llegó de un momento a otro, y se ha convertido en un hecho sin precedentes para cada habitante del mundo. Desde un punto de vista más amplio el uso de las TICS nos acercó un poco más en este distanciamiento obligatorio, acortó las distancias entre los seres humanos, pero a su vez incrementó la interacción trabajo-colaborador, lo que generó cierto malestar y sobrecarga de tareas en el mismo. El término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, y esto afectaría en aspectos organizacionales y sociales. Desde una perspectiva comunicacional el Teletrabajo se planteó como una necesidad de todas las empresas a nivel mundial; trabajo a distancia por medio del uso de las TICS, surge inicialmente en los años 70 con la crisis del petróleo con el objetivo de minimizar energía, evitando así desplazamientos que inducen al consumo de derivados del petróleo, y en estos momentos ha generado así conciencia social, ya que para muchos es de vital importancia mantenerse alejados de un posible contagio.

Palabras clave: TICS, Pandemia, Bornout, Maslach Síndrome, distanciamiento, Teletrabajo.

ÉLITE 2020, VOL. (2). NÚM. (1)
ISSN: 2600-5875

Recibido: 12/11/2019

Revisado: 22/12/2019

Aceptado: 12/02/2020

Publicado: 28/04/2020

ABSTRACT:

The objective of this work is to synthesize the latest event in the global and labor field, the pandemic came from one moment to another, and has become an unprecedented event for every inhabitant of the world. From a broader point of view, the use of ICTs brought us a little closer to this obligatory distance, shortened the distances between human beings, but at the same time increased the interaction between work and collaborators, which generated a certain discomfort and overload of tasks in the same. The term Burnout began to be used in 1977, after Maslach's presentation before a convention of the American Association of Psychologists, in which he conceptualized the syndrome as the professional wear and tear of people working in various sectors of human services, always in direct contact with users, especially health personnel and teachers. The syndrome would be the extreme response to chronic stress originated in the work context and would have repercussions of an individual nature, and this would affect organizational and social aspects. From a communicational perspective, the Telework was raised as a need of all companies worldwide; remote work through the use of ICTs, initially arises in the 70s with the oil crisis with the aim of minimizing energy, thus avoiding displacements that induce the consumption of oil products, and at this time has generated social awareness, since for many it is of vital importance to stay away from a possible contagion.

Keywords: ICTS, Pandemic, Bornout, Maslach Syndrome, distancing, Teleworking.

INTRODUCCIÓN:**¿Qué es el Síndrome de Burnout?**

Se conoce como síndrome de Burnout a un conjunto de síntomas relacionada al estrés laboral. Este consiste en la aparición de cansancio mental y físico en el que el trabajador se ve afectado principalmente en su desempeño laboral, reduciendo su rendimiento, contribuyendo a la pérdida de interés en sus actividades y deserción laboral. Este síndrome Burnout está muy relacionado con el estrés y el agotamiento. Como sabemos el stress se puede representar de diversas formas, desde sudoración, problemas estomacales, latidos cardíacos más rápidos, etc., pero muchas veces puedes estar estresado y ni siquiera percartarte de ello.

Proceso de desarrollo del síndrome de Burnout

En general, se admite que el Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales. El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona ha influido en ahondar las discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia: al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso, etc. Por lo tanto, hay una variedad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome de Burnout, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio.

Para Edelwich y Brodsky, el desarrollo del síndrome de Burnout tiene cuatro etapas en las profesiones de ayuda: la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas; la tercera etapa es la de frustración; y por último la cuarta etapa es la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración. La apatía implica sentimientos de distanciamiento y desimplicación laboral, y conductas de evitación e inhibición de la actividad profesional.

Cherniss postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso. El proceso lo describe en cuatro fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo. La fase de estrés consiste en un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos. La Fase de agotamiento se produce con la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir que el trabajador presentará sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. La Fase de afrontamiento implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes.

El modelo de Farber describe seis estadios sucesivos:

- Entusiasmo y dedicación.
- Respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales.
- No hay una correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas.
- Se abandona el compromiso e implicación en el trabajo.
- Aumenta la vulnerabilidad del trabajador y aparecen síntomas físicos, cognitivos o emocionales.
- Agotamiento y descuido.

Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Ésta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios. Y por último, la dificultad para la realización personal en el trabajo son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es el deterioro del auto concepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades.

MARCO CONCEPTUAL:

El Burnout es un proceso progresivo y secuencial en el que el trabajador pierde el compromiso que tenía con sus funciones como reacción al estrés laboral. Este modelo acepta la secuencia Despersonalización, bajo Logro Personal y Cansancio Emocional.

A partir de ésta se plantea ocho fases que combinan las tres dimensiones en categorías de bajo-alto, y que permite clasificar al trabajador en relación con la virulencia del síndrome. Por ejemplo, la primera fase incluye la combinación de baja despersonalización, baja dificultad en realización personal y bajo cansancio emocional, y en la octava fase se combina alta despersonalización, alta dificultad en realización personal y alto cansancio emocional. Este diseño permite clasificar a cada caso particular y a los grupos en función de la virulencia del síndrome, tomando en cuenta que las fases varían de un sujeto a otro y que no todos pasan por todas las fases.

Otros modelos de carácter integrador a destacar son los de Gil-Monte y cols. y Manzano. El primero postula que las cogniciones de los sujetos influyen en sus percepciones y conductas, y a su vez estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus conductas y la acumulación de consecuencias observadas. Por lo tanto, el auto concepto de las capacidades del sujeto determinará el esfuerzo y empeño para conseguir sus objetivos y sus reacciones emocionales. A partir de estos planteamientos, Gil-Monte y cols. apoyan la tridimensionalidad del Burnout, y sugieren otra relación entre los mismos. Estos autores proponen que los profesionales experimentan una falta de "realización personal" y el

incremento del "cansancio emocional". De ambos se deriva el manejo de estrategia denominada "despersonalización". Concluyendo, este síndrome sería una respuesta, como efecto de una valoración secundaria al estrés laboral.

Manzano también apoya la tridimensionalidad del Burnout, pero plantea otra secuencia, donde primero aparece la baja realización personal para evolucionar acompañada del cansancio emocional. Ante la cronicidad de estas dos dimensiones, el sujeto desarrolla actitudes de despersonalización. Es importante señalar que, en este modelo, siguiendo un continuo temporal, la segunda fase del proceso está muy cercana a la tercera y, por lo tanto, pueden presentarse juntas o alternativamente, tal y como han observado otros autores. Hatinen y Cols, proponen, por el contrario, una secuenciación más rígida, en la que los sentimientos de baja eficacia profesional representan las tempranas fases del Burnout, mientras que el cansancio emocional y el cinismo representarían las fases más avanzadas.

¿Cómo combatir el síndrome de Burnout?**Empieza a preguntarte:**

“¿Cómo manejarlo?”. Esto te ayudará a desarrollar la creatividad, resolver problemas y a seguir adelante.

Ríete

Olvídate del estrés, el cansancio y el hartazgo para tener una mejor perspectiva de la vida.

Establece pequeños objetivos

El burnout surge cuando la curva a la que queremos entrar es demasiado gigante, tomate el tiempo para regular tus grandes planes en objetivos más manejables. Así la complejidad de tus pendientes es exceptuado atemorizante.

Cambia de atmósfera

Busca nueva inspiración en otro lugar, tómate un día fuera de la oficina, trata de trabajar desde otra parte.

Redefine el éxito

Seguramente cuando te des cuenta de que ya tienes lo que quieres y que es momento de humillar una migaja el ritmo de compromiso para expansionarse los frutos de tu interés, sin el rozamiento que conlleva.

¿Qué es el Teletrabajo?

Es la prestación de servicios laborales de carácter no presencial en jornadas ordinarias que se lleva a efecto fuera de las instalaciones de la empresa.

Formas de ejecución del teletrabajo

Permanente. - Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa o institución, cuando sea requerido por el empleador.

Parcial. - Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de días labora en las instalaciones de la empresa.

Ventajas del Teletrabajo:

Para el colaborador

Mejora el ambiente de su vida personal.

- Aumenta la productividad y calidad del trabajo.
- Genera mayor responsabilidad.

- Mejora la flexibilidad laboral.

Para la empresa:

- Reduce el espacio físico.
- Disminución en gastos de transporte, alimentación y uniformes.
- Resultados positivos por logro de metas e indicadores de gestión.
- Ahorro de recursos económicos en la planta física.

Para la sociedad:

- Disminución en la congestión del tránsito urbano.
- Reducción en la emisión de gases contaminantes.
- Optimización del tiempo de movilización.
- Aumenta oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y grupos prioritarios.

¿Quiénes pueden realizar teletrabajo?

Generalmente el teletrabajo lo pueden realizar todas las personas que se encuentren en situación de empleo, pero especialmente está dirigido a las personas que por cuestiones ajenas a su voluntad (Pandemia) disponen de condiciones que no le permitan asistir al lugar de trabajo esto comprende a:

- Madres en periodo de lactancia.
- Mujeres embarazadas.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

SINDROME DE BURNOUT EN RELACION AL TELETRABAJO

Con el impacto de la pandemia del Covid-19 y la cuarentena impuesta por los gobiernos de cada país se han suspendido las actividades laborales en los lugares de trabajo, generando así que miles de personas en situación laboral creen oficinas improvisadas dentro del hogar, sin embargo, el mismo hecho de estar dentro de casa ocasiona que los empleados utilicen más de su tiempo en el teletrabajo desencadenando así lo que se conoce como síndrome de burnout por el exceso del teletrabajo este síndrome se conoce coloquialmente como el empleado quemado o agotado.

El home office o trabajo en casa fue el método que se utilizó para continuar laborando en épocas de cuarentena. No obstante, el uso de la tecnología dentro del mercado laboral es una práctica que se ha globalizado.

Aunque el teletrabajo conlleva una serie de ventajas también se debe tomar en cuenta los grandes problemas que ocasiona tanto en la salud física del trabajador como en su salud mental.

Efectos colaterales del teletrabajo

Aunque muchas personas consideren que estar en casa es sinónimo de comodidad y de bienestar en realidad el realizar el home office puede producir exceso de labores, además, tiene efectos o señales que indican desequilibrio.

Algunas manifestaciones son:

- Sentimientos de agotamiento físico y mental
- manifestar constante irritabilidad
- dolores de cabeza frecuentes

- problemas para dormir
- falta de motivación
- baja productividad

La sobrecarga de responsabilidades puede ocasionar burnout, o síndrome del quemado en español, que se vuelve crónico.

Este se muestra luego de proyectar de manera contigua por varios días largas reuniones de video llamadas. Además, por adjudicarse más responsabilidades de las que constantemente tienes. Entonces, el tiempo de descanso se reduce.

De la misma manera, el estrés aumenta por el déficit de confianza por parte de los jefes. Algunos reciben una inmutable vigilancia y hasta por llamadas a altas horas de la noche.

También, las personas que carecen de competencias organizativas son más expuestas a padecerlo. Un consejo para prevenir estos casos es hacer un horario realista de actividades a desenvolver en un día.

¿No desconectarse del trabajo incide en la salud mental?

Todas las mañanas Natalia se despierta 6:00 de la mañana, y lo primero que hace es revisar los mensajes de WhatsApp, ya que son más de 20 conversaciones por revisar, los mismos que son enviados en horarios fuera de la hora de trabajo, llegan mensajes hasta en la madrugada, por lo cual opto desconectar el wifi de mi casa a partir de la 23h00, ya que a pesar del cansancio mental y hasta físico mientras intentaba descansar, escuchar que el celular suena por las llamadas o mensajes de WhatsApp, no le permitía descansar por lo que desconectarse por un par de horas fue una opción inmediata, esto significa que al

otro día hay trabajo acumulado, por lo cual es necesario revisar todas las mañanas antes del desayuno, ya que es necesario responder los mensajes y revisar los email, los mismos que son enviados en la noche y se deben responder inmediatamente durante el día para tener las ideas o medidas para solucionar los problemas pendientes.

En el mejor de los casos desayunar a las 08h00 es un logro, depende del día, de la cantidad de actividades pendientes o de reuniones establecidas durante la semana, comparte el desayuno con su padre, quién le ayuda con algunas cosas del hogar, mientras que Natalia organiza cosas pendientes de la casa, se baña, se arregla y se alista para seguir preparando el almuerzo con el celular en mano por las llamadas, mensajes o reuniones, de acuerdo al día de la semana, y más porque se debe resolver los pendientes hasta las 12:00, ya que aparentemente empieza su jornada de trabajo en la institución, para ello ya debe ingresar almorzando sin tomar en cuenta que no tuvo tiempo por las actividades previas, que no están tomadas en cuenta dentro del horario establecido de 12h00 hasta las 19:00.

Luego son las llamadas con los compañeros que remiten las dificultades que necesitan ser resueltas, las reuniones con las autoridades, llamadas y miles de mensajes o llamadas de padres de familia, que no paran durante todo el día, y por cada dificultad presentada significa seguir buscando estrategias para resolver, llamadas para buscar quién da otra opción de respuesta al problema o dificultad presentada, a la vez revisar el correo ya que todo el día llega nuevos documentos con lineamientos de

trabajo y más trabajo, matrices por realizar que significa obtener información de autoridades, compañeros o padres de familia, las mismas que se deben remitir a la brevedad posible.

La exigencia del trabajo en territorio debe ser registrado con evidencias, y si no se logra contactar o resolver alguna novedad emitida por las matrices y los correos, son más una amenaza de que si no se hace hasta lo imposible, su trabajo está en riesgo. Por lo cual se debe hacer todo para que esas matrices sean lo que ellos necesitan, obtener información o datos, sin importar que hicimos o hasta que hora nos quedamos realizando las tareas, generalmente el día de labores termina a las 23:00 con nuevas actividades, pendientes y más, mi mente casi no descansa por las cosas del siguiente día y los asuntos personales o familiares que nunca están por demás.

Esto no termina un viernes, esto es de domingo a domingo junto a un computador y junto a un celular, casi todo el día, ya que tiempo para conversar con la familia ya no hay, descansar no se puede, y para realizar una actividad personal o familiar casi ya no queda tiempo.

¿Cómo superar el síndrome de burnout por el Teletrabajo?

Entender que el trabajo en casa no significa estar todo el día disponible: al no tener una rutina “normal” las horas de trabajo se han incrementado. Especialistas recomiendan seguir manteniendo horarios para poder planificar de mejor forma el día.

Realizar teletrabajo no significa que se deje de lado los descansos, las comidas, compartir con

la familia, el ejercicio y el sueño.

Realizar modificaciones en el nuevo lugar de trabajo: cuando se trabaja con el computador hay que tener en cuenta que la pantalla debe estar a la distancia de un brazo de la cara, según lo recomienda la Academia Americana de Oftalmología. Por su lado, es recomendable configurar el contraste y el brillo de la pantalla para que no quede más brillante que la luz de la habitación. De igual manera, tener una silla ergonómica y un escritorio a la altura correcta es necesario para evitar posibles lesiones. Adicional a esto, es importante levantarse y moverse por lo menos 15 minutos cada dos horas.

Tener un tiempo de desconexión: Es importante que una vez finalice la actividad laboral haya una desconexión total o parcial del trabajo.

Es decir, distanciarse psicológicamente de todas las tareas o cosas pendientes para enfocarse en otras actividades, que previo a la cuarentena se realizaban. El teletrabajo no es un obstáculo para leer un libro, hacer ejercicio o ver series en familia.

Disfrutar tiempo a solas: Dedicar entre 5 y 10 minutos de tiempo al día para estar a solas es suficiente y necesario para mejorar la salud mental y emocional propia y la de la familia. En este espacio, se puede disfrutar del silencio total o de la música que más guste.

METODOLOGÍA:

En la elaboración del presente artículo se realiza la aplicación de las herramientas estadísticas dentro de la metodología cuantitativa dentro de cada fase, se pudo observar las aporta-

ciones que se lograban en cada paso, con solo aplicar porcentajes estadísticos, en el estudio aplicado, tener un mejor panorama de la situación actual que golpea significativamente a la humanidad. Se logró evidenciar también que las opiniones de los encuestados lograban generar resultados ya imaginados, la problemática planteada propone 2 variables Bornout y teletrabajo, mismas que dentro del análisis de correspondencia agregó una nueva visión del problema permitiéndonos extraer la esencia del mismo, con lo que se logró obtener un mejor entendimiento al presentar un resultado esperado en la época actual.

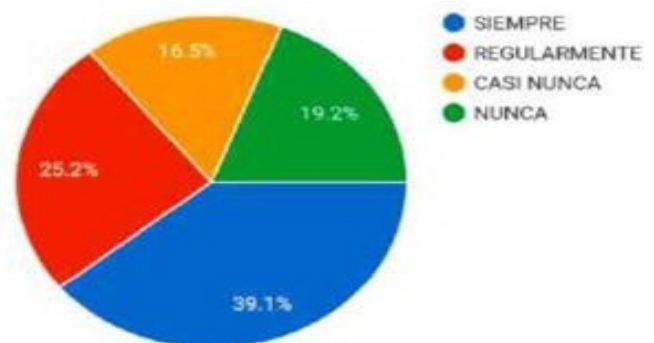
Al plantear dos variables nos permite delimitar a que la población encuestada discrimine de manera clara el objetivo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Pregunta 1: Con qué frecuencia usted realiza teletrabajo

Al preguntarle a la población encuestada acerca de la frecuencia con la que realizan teletrabajo, se obtuvieron los siguientes resultados: el 39.1% siempre realiza teletrabajo el 25.2 lo realiza de forma regular, el 19.2 casi nunca realiza teletrabajo y el 16.5% de la población encuestada no realiza teletrabajo.

A continuación, **la figura 1** muestra la **Frecuencia con la que se realiza el teletrabajo**

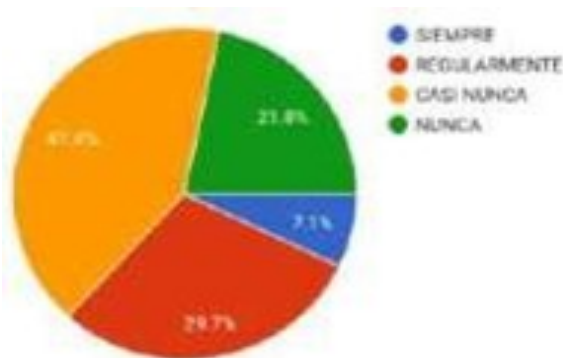


Pregunta 2: Cuando se levanta para una nueva jornada de trabajo se siente desanimado/a

En esta pregunta existen cuatro rangos que corresponden al estado de ánimo que presentan al momento de empezar su jornada laboral donde el 41.4% de las personas encuestadas casi nunca están desanimadas por la jornada de trabajo mientras que el 29.7% se siente regularmente desanimada, por otro lado, el 21.6% nunca esta desanimada, pero el 7.1

% muestra que se siente desanimada al empezar sus actividades de trabajo.

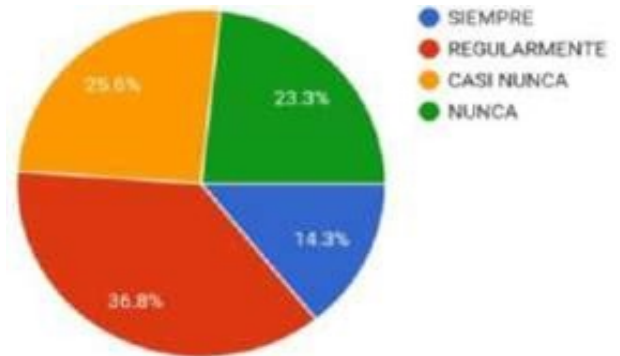
A continuación, se presenta la figura 2 muestra la información anteriormente detallada para poder comparar el estado de ánimo de las personas frente a una nueva jornada de trabajo.



Pregunta 3: Considera que el teletrabajo que realiza repercute en su salud personal (dolor de cabeza, insomnio, pérdida del apetito, etc.

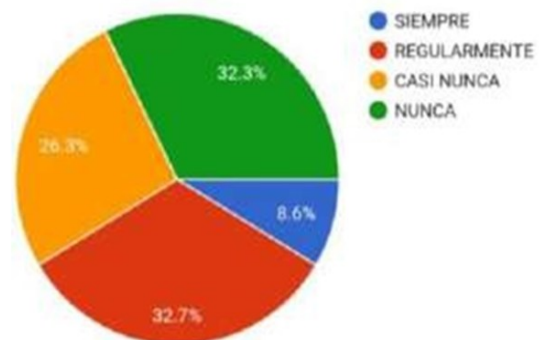
En base de la encuesta que se efectuó en esta pregunta se toma en cuenta algunos de los sintomatologías del teletrabajo que está repercutiendo en la salud de las personas donde se observó los siguientes resultados 36.8 % de los encuestados considera que el teletrabajo regularmente afecta a su salud personal,

A continuación, la figura 3 muestra la información anteriormente detallada que permite conocer los datos acerca de las repercusiones del teletrabajo en la salud personal.



Pregunta 4: El teletrabajo está afectando sus relaciones familiares y personales.

En esta pregunta se refleja los resultados de como el trabajo afecta las relaciones familiares y personales donde se puede evidenciar los siguientes resultados de la población encuestada el 26.3 % de la población cree que casi nunca, el teletrabajo crea afectaciones a sus relaciones personales, el 32.3% indica que nunca sus relaciones personales se ven afectadas, por otro lado, el 32.7% cree que sus relaciones se ven regularmente afectadas por el teletrabajo que desarrollan, mientras que el 8.6% de la población encuestada indican que siempre tiene afecta-

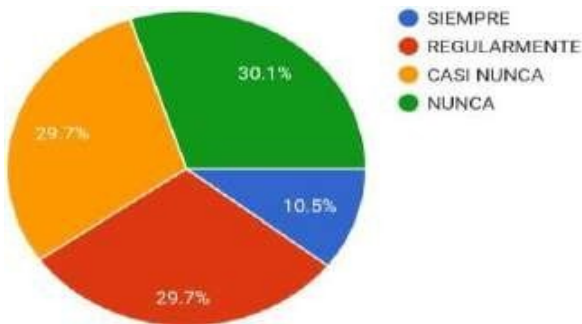


Pregunta 5: Ha perdido entusiasmo por su trabajo

do entusiasmo por su trabajo

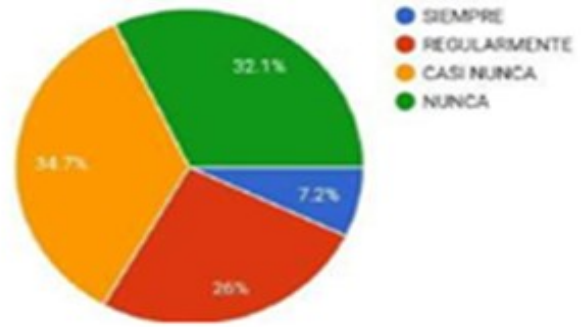
En esta interrogante se refleja los resultados de la pérdida de entusiasmo de los colaboradores en donde se evidencia claramente que el 10.5% de las personas encuestadas ha perdido el entusiasmo en el trabajo, de la misma forma el 29.7% cree que regularmente a perdido el entusiasmo por otro lado el 29.7% de las personas encuestadas casi nunca han perdido el entusiasmo en su trabajo mientras el 30.1% de las personas nunca han perdido el entusiasmo en su trabajo.

Muestra la información anteriormente detallada que permite conocer los datos acerca del entusiasmo por el trabajo.



Pregunta 6: A sentido que ha llegado al límite de sus posibilidades

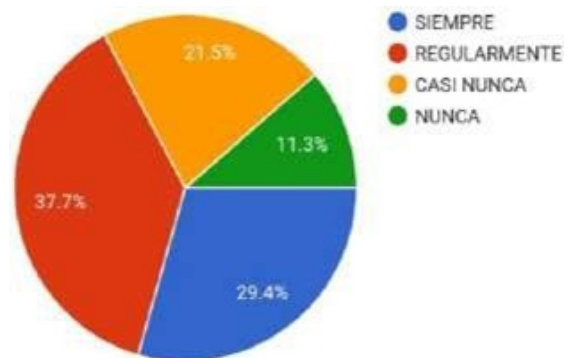
En esta pregunta se refleja los resultados acerca del porcentaje de las personas que han sentido que ya han llegado al límite de sus posibilidades evidenciando que el 7.2% de las personas siempre llegan a límite de sus posibilidades en su trabajo el 26% cree que regularmente llegan a su límite por otro lado el 34% de las personas casi nunca llegan al límite de sus posibilidades mientras que el 32.1% nunca ha llegado al límite de sus posibilidades.



Pregunta 7: Piensa que su trabajo demanda mucho desgaste mental.

En todo trabajo donde se desempeñe el talento de las personas demanda esfuerzo físico y mental por ende en esta pregunta donde se especifica el desgaste mental arrojó los siguientes resultados donde el 37.7% de los encuestados indican que regularmente tiene desgaste mental, el 29.4% indican que siempre su trabajo demanda desgaste mental , 11.3% de los encuestados indican que su trabajo nunca demanda desgaste mental mientras que el 21.5% indican que su trabajo casi nunca demanda desgaste mental.

La Figura 7 permite evidenciar el desgaste dentro de la población encuestada.



Pregunta 8: Maneja niveles de ansiedad por el teletrabajo

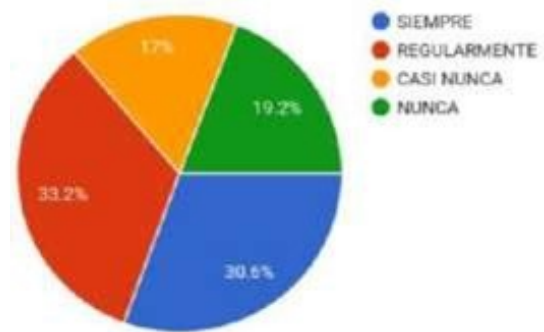
Cuando el trabajo se vuelve monótono y por parte de la organización no se realiza algún tipo de feedback, tienden a desarrollar niveles de ansiedad donde esta pregunta arroja los siguientes resultados: el 25.7% indican que nunca han presentado problemas de ansiedad, el 28.3% de los encuestados casi nunca han manejado niveles de ansiedad por otro lado el 32.1% indican que regularmente manejan niveles de ansiedad y el 14% de los encuestados siempre manejan niveles de ansiedad lo que puede desencadenar algunos riesgos psicosociales.



Pregunta 9: El lugar donde realiza teletrabajo cuenta con las características necesarias como: ergonomía y luminosidad.

Por la situación que atravesamos actualmente a la cual muchas organizaciones no estuvieron preparadas se desarrolló el teletrabajo en los domicilios de ellos trabajadores de manera empírica donde hay que destacar factores como ergonómica y luminosidad donde la encuesta arrojó los siguientes resultados el 33.2% de los encuestados indican que regularmente cuentan con estos dos factores para efectuar el trabajo, el 30.6% indica que siempre cuentan con la luminosidad y ergonomía para el

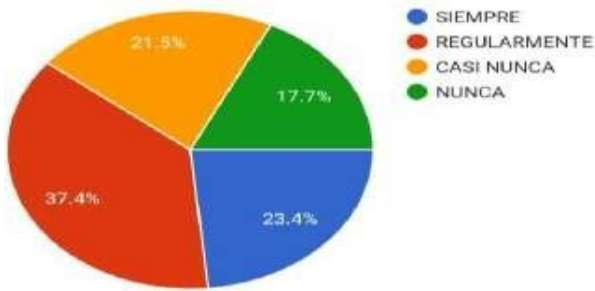
desempeño de sus tareas, por otra parte el 17% de los encuestados indican que casi nunca disponen de estos factores pero el 19.2% de los encuestados indican que no cuentan con estas características para desarrollar el trabajo. Se presenta la **figura 9**. Que detalla los datos acerca de las características para desarrollar el trabajo.



Pregunta 10: Se ha sentido incomodo por la postura física en la que desarrolla el teletrabajo.

Actualmente las jornadas de trabajo en algunos casos se ha extendido por ende al no contar con las características necesarias puede presentar incomodidad en esta pregunta se evidencias los siguientes resultados el 37.4% de la población encuestada regularmente presenta incomodidad en sus postura física , el 23.4 % de la población encuestada siempre se ha sentido incomoda con su postura física al ejecutar sus actividades , por otro lado el 21.5% de la población encuestada casi nunca ha presentado inconvenientes con respecto a su postura física pero el 17.7% nunca ha experimentado problemas por su postura física.

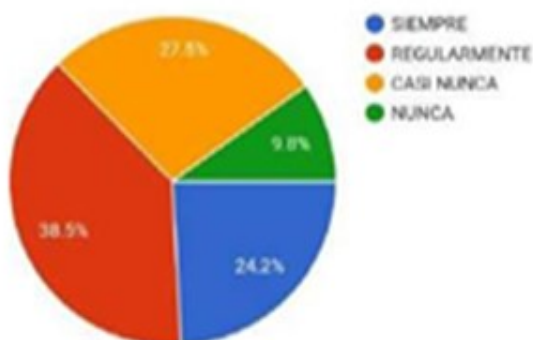
Figura 10. Demuestra los datos que presenta los niveles de incomodidad con lo que concierne a la postura física.



Pregunta 11: Se ha sentido abrumado por la carga laboral y la jornada de trabajo.

Las altas cargas de trabajo llegan a ser muy comunes hoy en día, gracias a las presiones sociales y del mercado mismo, desembocando en pesadas rutinas que atraen a las personas descompensaciones emocionales y físicas, conocidas con el nombre de síndrome de Burnout. Por esta razón se empleó esta pregunta para conocer acerca de carga laboral durante la jornada laboral donde se expone los siguientes resultados: el 38.5% de los encuestados indican que regularmente se sienten abrumados cuando reciben demasiado carga laboral, el 24.2% indica que siempre se sienten abrumados por la carga laboral que poseen en su jornada, 27,5% indican que casi nunca se sienten abrumados con su carga laboral y el 9.8% nunca se ha sentido abrumados al recibir su carga laboral.

Figura 11. Demuestra los datos concernientes al porcentaje de las perspectivas que tiene cuando reciben carga laboral.

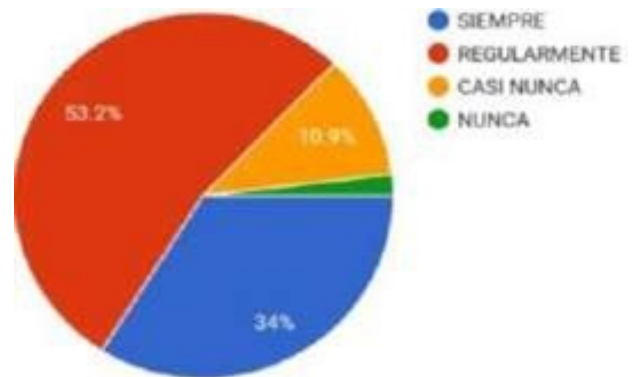


Pregunta 12: Maneja con tranquilidad sus tareas laborables

El estado mental en el que nos encontremos influye mucho en lo irritables que estemos. En situaciones de estrés, muchos nos convertimos en una auténtica bomba a punto de estallar.

Por eso es importante manejar con tranquilidad las tareas con esta pregunta tratamos de evidenciar si se posee esta habilidad al desarrollar las actividades laborales los resultados de la población encuestada fueron los siguientes el 34% siempre tiene control sobre sus tareas, el 53.2% regularmente posee este control en sus tareas, pero el 10.9% casi nunca ha tenido este control sobre sus tareas y el 1,9% nunca ha tenido este control

Figura 12 demuestra los resultados sobre la tranquilidad en las tareas laborables.

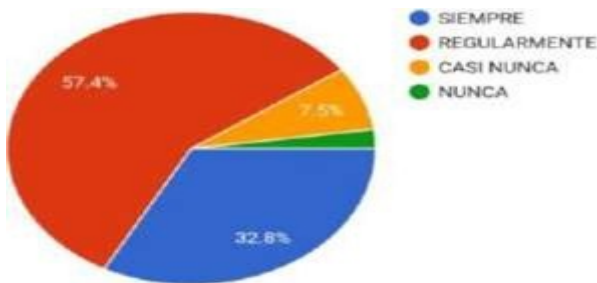


Pregunta13: Controla de manera adecuada sus emociones en el trabajo

No puedes evitar sentir emociones. Las emociones están ahí porque tienen una función evolutiva, un sentido biológico de supervivencia. De este modo dentro del ámbito laboral es donde más genera estrés y por ende nuestras emociones afloran sean estas negativas o positivas, es importante controlarlas manera adecuada.

En la encuesta planteada se revisa los siguientes datos el 57.4% regularmente controla sus emociones, el 32.8% siempre controla sus emociones frente a su jornada de trabajo el 7.5% casi nunca puede controlar sus emociones y el 2,3% de la población encuestada nunca ha podido controlar sus emociones esto puede depender de varios factores.

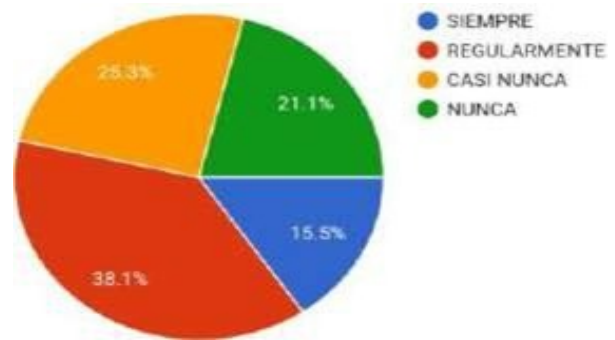
Figura 13 Podemos observar datos antes mencionados



Pregunta 14: Usted considera que recibe más carga laboral, en comparación de sus compañeros

La creencia de que la sobrecarga laboral es un tema personal de cada trabajador, ha quedado obsoleta. Hoy, este ítem es un factor de riesgo psicosocial, parte de las preocupaciones principales que debe tener una empresa con cada uno de sus colaboradores con esta pregunta tratamos de identificar si existen algún indicio de la presencia de riesgo psicosocial donde podemos observar los siguientes resultados el 38.1% indica que regularmente reciben mayor carga laboral, el 21.1% indica que nunca ha receptado mayor carga laboral que haga diferencia con sus compañeros, el 25,3% casi nunca ha considerado que recibe carga laboral que haga diferencia con la de sus compañeros pero el 15,5% indican que siempre recibe más carga laboral en comparación con la de sus compañeros

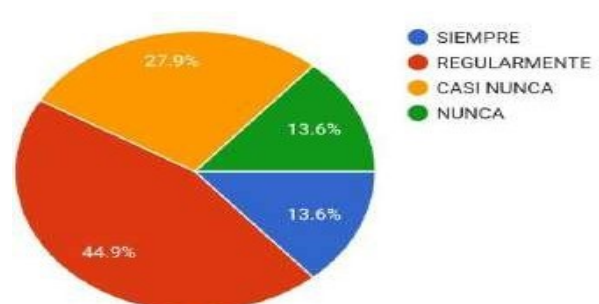
Figura 14. Datos receptados



Pregunta 15: Consideraría al teletrabajo como una opción que sustituiría al trabajo en oficina.

Mientras algunas empresas ofrecen facilidades a sus empleados para desarrollar el teletrabajo entre las que se pueden encontrar ayudas económicas (pago del internet, herramientas tecnológicas) e instructivos para guiar el proceso incluso se ha visto como una opción que se sustituirá el trabajo dentro de una oficina con esta pregunta podemos evidenciar el punto de vista de las personas encuestadas donde evidenciamos los resultados donde el 44.9% cree que se puede tomar al teletrabajo como una opción que se debe ejecutar de manera regular el 27.9% casi nunca tomaría al teletrabajo como opción, el 13,6% nunca sustituiría el teletrabajo como opción que puede sustituir al trabajo en la oficina pero el 13,6 % esta de acuerdo en que el teletrabajo sería una opción para no realizar el trabajo en oficina

Figura 15. Demuestra los resultados recopilados



Cuando las obligaciones del trabajo entran en casa, y las responsabilidades familiares conviven con las laborales, es fácil que la línea entre los dos mundos se difumine y los horarios se confundan. De esta manera la “flexibilidad” del teletrabajo y la vida cotidiana facilita la conciliación y permite que cada uno se organice según sus necesidades, pero hay un inconveniente, desconectarse se vuelve más difícil y el síndrome del trabajador quemado más recurrente. De manera general la mayoría de organizaciones visualiza un aumento de la productividad, pero con unos trabajadores más estresados, sobrecargados y que dedican más horas de las estipuladas a realizar sus tareas. En relación a lo antes expuesto, podemos deducir que el teletrabajo en la actualidad no se encuentra del todo esquematizado y ordenado, por lo tanto, está afectado a la salud mental de los trabajadores, lo que involucra de manera significativa su desempeño y la calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. República del Ecuador, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076.
2. Papeles del Psicólogo, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. España
3. Anales de Psicología, Universidad de Murcia España.
4. Vivat Academia, Universidad Complutense de Madrid España.
5. Seguridad y Salud en el Centro del futuro del trabajo, Aprovechar 100 años de experiencia, OIT 2019.