

FATIGA LABORAL Y TRABAJO EN CASA

Fatiga laboral en trabajadores con modalidad de trabajo en casa en tiempos de confinamiento por
Covid-19

Slendy Xiomara Rojas Castro

Daniela Alejandra Uribe Barrera

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad Ciencias de la Salud

Psicología

Floridablanca

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que me acompañaron en este proceso tan importante que contribuyó a mi crecimiento personal y profesional. En primer lugar, mi familia que siempre me ha apoyado en todos los proyectos que he emprendido, me han brindado su amor, confianza y aliento para ser cada día mejor. En segundo lugar, a mi compañera de tesis que siempre fue constante conmigo, trabajamos de la mano para sacar adelante este maravilloso proyecto y en el camino nos hicimos muy buenas amigas. Finalmente, a mi tutora Doris Barreto que ha sido una persona fundamental en mi crecimiento profesional, ya que, siempre está dispuesta a brindarme todo su conocimiento y a exigirme para seguir desarrollando mis capacidades.

Slendy Xiomara Rojas Castro

En primera instancia agradezco a mi familia, a mi madre, a mi padre y a mi hermana por su constante comprensión y apoyo emocional a lo largo de mi crecimiento personal y formación académica, por ser siempre incondicionales y creer en mí en todo momento. En segundo lugar, a mi compañera de tesis agradezco el estar dispuesta a avanzar de la mano conmigo en este proyecto, lo cual, hizo que fortaleciéramos un lazo de amistad y lográramos formar un excelente trabajo en equipo. Finalmente, agradezco a mi tutora Doris Barreto por la retroalimentación durante este proceso, por la motivación constante en pro de ser mejor profesional, por ser esa mano amiga que permitió un desarrollo idóneo en todo este camino.

Daniela Alejandra Uribe Barrera

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
Planteamiento del problema	13
Justificación	16
Antecedentes	19
Objetivo	38
Objetivo General	38
Objetivos Específicos	38
Marco Teórico	39
Teletrabajo	39
Trabajo en casa	56
Riesgos psicosociales	49
Fatiga laboral	56
Metodología	60
Tipo de Investigación.	60
Diseño de Investigación	60
Instrumento	61
Muestreo.	63
Procedimiento.	70
Análisis de resultados	73
Discusión	105
Conclusiones y recomendaciones	111
Lista de Referencias	113
Apéndices	125

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Riesgos psicosociales: clasificación de las causas y de las conductas</i>	53
Tabla 2. <i>Descripción de las dimensiones y sus correspondientes ítems</i>	61
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica género.</i>	63
Tabla 4. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica edad</i>	64
Tabla 5. <i>Distribución por frecuencia de la variable sociodemográfica ubicación geográfica</i>	65
Tabla 6. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica sector empresarial</i>	66
Tabla 7. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica estado civil</i>	67
Tabla 8. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica tipo de contrato</i>	68
Tabla 9. <i>Estadísticos descriptivos de la variable número de hijos</i>	69
Tabla 10. <i>Estadísticos descriptivos de la encuesta Fatiga Laboral</i>	73
Tabla 11. <i>Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la encuesta Fatiga Laboral</i>	74
Tabla 12. <i>Categorías y subcategorías de los aspectos positivos de trabajar desde casa</i>	96
Tabla 13. <i>Categorías y subcategorías de los aspectos negativos de trabajar desde casa</i>	100

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Distribución en porcentajes del género de los participantes	63
<i>Figura 2.</i> Distribución en frecuencias de los rangos de edad de los participantes	64
<i>Figura 3.</i> Distribución por frecuencias de la ubicación geográfica de los participantes	65
<i>Figura 4.</i> Distribución por porcentajes del sector económico	67
<i>Figura 5.</i> Distribución por porcentajes del estado civil de los participantes	68
<i>Figura 6.</i> Distribución por porcentajes del tipo de contrato de los participantes	69
<i>Figura 7.</i> Distribución por frecuencias del número de hijos de los participantes	70
<i>Figura 8.</i> Porcentaje de distribución de la muestra en los niveles de fatiga laboral	74
<i>Figura 9.</i> Porcentaje de distribución de la muestra en la dimensión Carga Física	76
<i>Figura 10.</i> Frecuencia del ítem 1	77
<i>Figura 11.</i> Frecuencia del ítem 2	78
<i>Figura 12.</i> Frecuencia del ítem 3	79
<i>Figura 13.</i> Frecuencia del ítem 4	80
<i>Figura 14.</i> Porcentaje de distribución de la muestra en la dimensión Carga Mental	81
<i>Figura 15.</i> Frecuencia del ítem 5	82
<i>Figura 16.</i> Frecuencia del ítem 6	83
<i>Figura 17.</i> Frecuencia del ítem 7	84
<i>Figura 18.</i> Frecuencia del ítem 8	85
<i>Figura 19.</i> Porcentaje de distribución de la muestra en la dimensión Efectos Psicofisiológicos	86
<i>Figura 20.</i> Frecuencia del ítem 9	87
<i>Figura 21.</i> Frecuencia del ítem 10	88
<i>Figura 22.</i> Frecuencia del ítem 11	89
<i>Figura 23.</i> Frecuencia del ítem 12	90
<i>Figura 24.</i> Porcentaje de distribución de la muestra en la dimensión Percepción de cambios en las Dinámicas de trabajo	91
<i>Figura 25.</i> Frecuencia del ítem 13	92

<i>Figura 26.</i> Frecuencia del ítem 14	93
<i>Figura 27.</i> Frecuencia del ítem 15	94
<i>Figura 28.</i> Frecuencia del ítem 16	95
<i>Figura 29.</i> Distribución de frecuencias de las categorías de los aspectos positivos	97
<i>Figura 30.</i> Distribución de frecuencias de las categorías de los aspectos negativos	101

Resumen

El confinamiento por Covid-19 conllevó a la implementación de las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo como medidas de protección del empleo. Sin embargo, el repentino cambio generó la aparición de diferentes afectaciones a nivel emocional, físico y mental que constituyen la fatiga laboral, las cuales surgen a raíz de las nuevas condiciones laborales que se convirtieron en factores de riesgo psicosocial. Por esta razón, el estudio tuvo como objetivo identificar la existencia de síntomas relacionados a la fatiga laboral en personas que realizaban trabajo en casa a causa del confinamiento por Covid-19. Para esto, se usó una metodología cuantitativa con enfoque descriptivo-transversal, los datos fueron recolectados por medio de una encuesta aplicada de manera virtual bajo consentimiento informado a 511 colaboradores de distintos sectores económicos en modalidad de trabajo en casa. A partir del análisis de los resultados, se encontró que el 47,7% de los colaboradores manifestaron un nivel de fatiga medio compuesta por dimensiones como carga física, carga mental, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las dinámicas de trabajo. Así mismo, se identificaron experiencias positivas en confinamiento tales como estar y compartir más tiempo con la familia, la autonomía laboral y los nuevos aprendizajes. En contraste, los aspectos negativos fueron la insatisfacción laboral y las afectaciones en la salud. En conclusión, se estableció la existencia de diferentes síntomas asociados que componen la fatiga laboral que fueron experimentados de manera regular por los participantes y a su vez afectando la calidad de vida a largo plazo.

Palabras clave: trabajo en casa, teletrabajo, fatiga laboral, riesgos psicosociales, confinamiento.

Abstract

Covid-19 confinement led to the implementation of work at home modes and teleworking as measures of job protection. Nonetheless, the sudden change generated the appearance of different illnesses in an emotional, physical and mental health, that constitute work fatigue, that arise from the new Laboral conditions that became psychosocial risk factors. For this reason, this study had as an objective, identify the existence of symptoms related to work fatigue in persons that worked from home due to Covid-19 confinement. For this goal, a quantitative methodology with a descriptive cross-sectional approach was used, the data was collected via virtual survey under informed consent to 511 collaborators in a work at home modality. From the analysis of the results, it was evidenced that 47,7% of the collaborators manifested a level of medium fatigue, in dimensions related with physical load, mental load, psychophysiological effects and perception of changes in work dynamics. Likewise, positive experiences, were identified related to confinement, such as, being and expending more time with the family, labor autonomy and new learnings. In contrast, the negative aspects were labor dissatisfaction, and health effects. In conclusion, it was evidenced the existence of different symptoms associated that make up labor fatigue and were experienced in a regular manner by the participants and at the same time affecting long term quality of life.

Key words: Work at home, teleworking, labor fatigue, psychosocial risks, confinement.

Introducción

A lo largo de la historia el trabajo ha tenido múltiples transformaciones de acuerdo con los cambios en los modos de producción y nuevas tecnologías que van desplazando a otras, por esto, para finales del siglo XX el campo laboral adoptó un panorama neoliberal en el que se empieza a concebir el trabajo como una labor cuya eficiencia radica en una baja de costos que genere la mayor productiva posible (Martínez, 2012). En consecuencia, las organizaciones se vieron obligadas a realizar una transición del modelo administrativo clásico (sistema cerrado) al modelo vanguardista actual (sistema abierto) que responde a las transformaciones causadas por la globalización, los cambios culturales y generacionales que impactan en las dinámicas de relacionamiento con los otros y garantizan la sostenibilidad de la empresa (Moreno de Luca y Jiménez, 2013).

Teniendo en cuenta estas dinámicas, se plantea la aplicación de una flexibilidad laboral a variables como turnos, salarios, contrataciones y despidos, lo que resultó en una precarización del empleo en la cual cada vez más gente optaba por entrar en la economía informal con trabajos que no contaban con las condiciones mínimas como la seguridad social (Martínez, 2012). Con el fin de dar solución a estas problemáticas de carácter socioeconómico aparece como respuesta el teletrabajo, que consiste en la realización del trabajo desde casa y toma fuerza a partir de los años 70's como una alternativa de trabajo válida asumida de manera voluntaria debido a las ventajas que ofrecía a las organizaciones (Campo y Vallejo, 2020). Además, la crisis energética que se produjo en Norteamérica dio paso a incrementar la implementación y desarrollo de las modalidades de “teletrabajo” o “trabajo en casa” en el transcurso de los años 80's y 90's, apoyado en los avances de las tecnologías de la comunicación e información-TIC's (Alonso y

Cifre, 2002, como se citó en Castellanos, Sánchez y Santana, 2014). Sin embargo, este tipo de condiciones organizacionales conllevaron a riesgos psicosociales que tienen alta probabilidad de producir efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores (Moreno, 2011), pues, los exigentes niveles de atención y de concentración; el aumento de la carga laboral, los largos y desordenados horarios, entre otras variables, hacen que estos riesgos tengan importantes repercusiones psicológicas, sociales, físicas, sanitarias y económicas (Izquierdo, 2012), además de lo anteriormente mencionado, el estar conectado por varias horas, prolongar la jornada laboral, responder a múltiples exigencias asociadas a las demandas de la tarea, estar durante largos periodos en videoconferencias, tomar decisiones a un ritmo acelerado y el asumir otros roles en el hogar conllevan a la exacerbación del riesgo psicosocial (Tresierra y Pozo, 2020).

En la actualidad, a nivel mundial se está vivenciando una situación que se considera la “primera pandemia global de la historia” (Ribot et al. 2020, p.3), que surge a raíz de la aparición del SARS-CoV-2 o COVID-19, dicha contingencia ha obligado a todos los países a adoptar medidas de aislamiento lo cual ha modificado las dinámicas de trabajo, específicamente en Colombia, conllevó a la implementación de dos modalidades de trabajo que son: teletrabajo o trabajo remoto entendido 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 comunicación -TIC’s- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ley 1221, 2008, Artículo 2); y trabajo en casa que “se da cuando una persona realiza su trabajo desde su domicilio, que es un lugar distinto a su sitio de trabajo, realizando esto de manera temporal y ocasional haciendo uso de las TIC’s pero conservando las mismas

condiciones de su contrato laboral como si estuviera llevando a cabo su labor de manera presencial” (Circular 0041, 2020, p.2).

Teniendo en cuenta lo anterior, la fuerza laboral ha tenido que adaptarse a las nuevas medidas de distanciamiento social para evitar pérdidas masivas de empleo (Peiró y Soler, 2020). No obstante, es preciso entender que las condiciones actuales en las que se realiza teletrabajo o trabajo en casa distan mucho de las condiciones “normales” en las que se hubiera llevado a cabo fuera de esta contingencia, puesto que, estas modalidades de trabajo fueron establecidas como transitorias para el trabajador. De ahí que no haya sido posible planificar las condiciones físicas, tecnológicas y organizacionales del trabajo. Sumado a esto, el convivir con más personas que ocupan espacios del hogar puede llegar a perturbar la concentración del trabajador, dando como resultado que los colaboradores empezaran a experimentar una serie de consecuencias y manifestaciones de tipo físico (dolores o lesiones músculo- esqueléticas) como psicológicas (estrés, ansiedad, irritabilidad) (Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos [CETyFH-UV], 2020), denominada fatiga laboral que se define como “un proceso que va de un agotamiento normal que se recupera con el descanso, hasta un estado perjudicial, que en algunos casos puede adquirir el significado de enfermedad, caracterizada por alteraciones psicósomáticas y sociales, como consecuencia de un trabajo realizado con un máximo esfuerzo” (Useche, 2015, como se citó en Paz, 2020, p.277). Tomando como referencia los anteriores planteamientos, se buscó identificar los síntomas relacionados a la fatiga laboral que presentaron los trabajadores en condiciones de trabajo en casa en tiempos de confinamiento en Bucaramanga y su área metropolitana.

Planteamiento del problema

El covid-19 se convierte por sí mismo en un factor de riesgo psicosocial, pues, impacta de manera significativa en tres dimensiones vitales de la vida del ser humano: la sanitaria, la económica productiva y la sociocultural, lo cual termina influyendo en el aspecto biológico y psicológico de las poblaciones (Kohen, 2020). La crisis social y económica se ha agudizado a causa de la pandemia por el coronavirus debido a las medidas de aislamiento social que ha afectado a muchos sectores económicos-productivos (Rentería y Díaz, 2020), por tal razón, los empresarios se vieron obligados a implementar nuevas formas que les permitieran seguir funcionando, para esto establecieron estrategias administrativas, comerciales y operativas para mantener el flujo financiero (Pardo y Rodríguez, 2020). Esto conllevó a que muchas personas se vieran obligadas a pausar su actividad laboral por la imposibilidad de realizarla o que en el peor de los casos perdieran sus empleos. Sin embargo, se visibilizó la opción de adaptarse a nuevas modalidades como el trabajo en casa y el teletrabajo con el fin de mitigar las pérdidas que estaban ocasionando los panoramas anteriores.

Aunque estas modalidades se implementaron como una solución inmediata, no dejan de producir limitaciones y consecuencias desagradables para los trabajadores. Para muchos colaboradores el paso al teletrabajo o trabajo en casa (home office) fue involuntario e improvisado por lo cual se vieron forzados a convertir sus espacios familiares o personales en oficinas, ocasionando el aumento de los riesgos laborales en su mayoría los de carácter psicosocial, ya que bloquea la función psicosocial del trabajo como un ambiente de autoexpresión, autorrealización y vector constructor de la autoestima y la identidad a través de la inclusión social, pues, “trabajar es más que ganarse un salario; trabajar es relacionarnos con

otros, es vivir con otros y producirnos a nosotros mismos” (Dejours, 2007; como se citó en Orejuela, 2020, p.64). Asimismo, al ser involuntario transgrede un principio fundamental “la autonomía” que permite sentir placer al trabajar y por ser improvisado no garantiza todas las condiciones contractuales, tecnológicas, ergonómicas y psicosociales. A esto se suma “la intensificación laboral, la pérdida del equilibrio entre vida personal y trabajo, y a la imposibilidad del distanciamiento psicológico, necesario para la reparación, creatividad, innovación y calidad de vida” (Orejuela, 2020, p.65). Por consiguiente, varios trabajadores se sienten angustiados porque el tiempo no les alcanza para atender a las demandas familiares, del trabajo y del hogar. En el caso específico de los colaboradores que a su vez son padres de familia, el cuidado de sus hijos quienes están en la modalidad de educación virtual demanda más tiempo y dedicación; por lo cual se ven enfrentados a una doble enseñanza aprendiendo a trabajar remotamente y aprendiendo a estudiar con sus hijos virtualmente. De igual forma, la permanencia en casa y el compartir con las mismas personas incrementa los niveles de estrés (Pardo y Rodríguez, 2020).

En general, el Home Office aunque brinda flexibilidad, en ciertos casos resulta en jornadas de trabajo extendidas, adicción al trabajo y las nuevas tecnologías; o incluso aversión a estas por no contar con las competencias necesarias para su uso. Adicionalmente, los colaboradores sienten miedo constante a perder su empleo por el bajo rendimiento a causa de las dificultades para manejar la carga laboral que impide el equilibrio entre lo laboral y familiar. El trabajar en casa puede ocasionar distracciones e interrupciones constantes que generan dificultad para concentrarse, más esfuerzo mental y físico como consecuencia de condiciones ambientales y ergonómicas que en su mayoría son inadecuadas. Las variables mencionadas anteriormente producen tensión, preocupación, fatiga e irritabilidad en los trabajadores que influyen en sus

capacidades de toma de decisiones y resolución de problemas; al tiempo que les impide adoptar estilos de vida saludables. También se han hecho evidentes los sentimientos de aislamiento y soledad al experimentar poco o nulo relacionamiento con sus superiores y compañeros, dado que, las interacciones se han tornado conflictivas a raíz de los problemas de comunicación (Campo y Vallejo, 2020).

En contraposición se encuentran aquellos trabajadores para los que es gratificante el trabajo en casa o teletrabajo, pues afirman que el tiempo que usaban para desplazarse y llegar a su lugar de trabajo ahora lo aprovechan para compartir con su familia, lo cual permite un equilibrio entre la vida personal y familiar al contar con un horario flexible (Pardo y Rodríguez, 2020). En el mismo orden de ideas, el adoptar esta modalidad de trabajo les ha permitido a los colaboradores tener acceso a una gran variedad de información que les permite tomar decisiones rápidas y proactivas, contribuyendo así a que se aumente su efectividad en la realización de sus labores. Además, el trabajar en casa fomenta la autonomía, la flexibilidad horaria y genera más oportunidades para la capacitación y formación académica de las personas. Con lo cual, la organización también adquiere beneficios en lo relacionado al aumento de su productividad y rentabilidad (Santillán, 2020).

Por tanto, el teletrabajo o trabajo desde casa en tiempos de confinamiento se ha implementado de manera espontánea e improvisada, lo que ha resultado en que las condiciones normales en las que se realizan estas modalidades no estén presentes, desencadenando múltiples afecciones a nivel físico y mental en los trabajadores. Frente a los anteriores planteamientos, se estructuró la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué síntomas relacionados a la fatiga laboral están presentes en personas que realizaron trabajo desde casa en tiempos de confinamiento por Covid-19 en Bucaramanga y su área metropolitana?

Justificación

La mayoría de los países del mundo incluyendo a Colombia han experimentado grandes cambios debido a la expansión del COVID-19 que ha obligado a las naciones a reinventarse y convertir las crisis en oportunidades. Una de las áreas que ha sufrido más cambios es la laboral, ya que no pueden cumplirse las actividades en el lugar de trabajo y se deben hacer de manera remota por el confinamiento obligatorio. Por esta razón, las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TIC's) han transformado el relacionamiento laboral más no las condiciones de trabajo, pues “la jornada de trabajo, salario, carácter laboral del teletrabajo, descanso, igualdad, voluntariedad, legislación aplicable, garantías sindicales, garantías de seguridad social y riesgos laborales” continúan vigentes (Botero, 2020, p.1). Sin embargo, la pandemia ha dejado al descubierto la falta de planificación del mundo organizacional para enfrentar este tipo de contingencias, por tanto, el teletrabajo, el trabajo en casa apoyados por la virtualidad se convirtieron en las principales opciones para adaptarse a las disposiciones dadas por el gobierno nacional lo que a su vez hizo visible que ni los empleados, ni los empleadores estaban preparados para asumir los cambios radicales (Rentería y Diaz, 2020).

Debido a esta falta de preparación se vio reflejada la dificultad de los colaboradores para mantener un balance adecuado entre el trabajo y la vida familiar y/o personal por las condiciones inmersas en su nuevo sitio de trabajo, tales como, la confluencia de varias personas que estudian o trabajan en horarios similares, perdiendo así la privacidad para desarrollar cada una de sus funciones y sumando a esto la deficiente calidad del internet, entre otras variables. En consecuencia se generan problemáticas familiares que pueden conllevar a agresiones verbales y físicas, las cuales finalmente aumenta la tensión ya producida por la situación de incertidumbre y temor causada por el Covid-19 y el aislamiento social (Campo y Vallejo, 2020). Por tal razón, es

importante reconocer la existencia de estos riesgo psicosociales en teletrabajadores, para establecer un plan de prevención con el fin de disminuir los índices de absentismo y el abandono laboral (Barrera, Casas y Lizarralde, 2019), dado que, los factores de riesgo psicosociales relacionados con las dinámicas de trabajo han venido adquiriendo cada vez más importancia a partir de la evidencia que se ha encontrado en torno a la relación de estos con el incremento de la morbilidad en trabajadores (Izquierdo, 2012).

En síntesis, en Colombia a raíz del virus se ha aumentado la realización de trabajo en casa haciéndose evidente que no se han realizado estudios o diagnósticos previos que indaguen acerca de los efectos o vivencias de la cotidianidad de este tipo de trabajadores en el territorio nacional (Cifuentes & Londoño, 2020). En general, son escasas las investigaciones que se han llevado a cabo alrededor de esta modalidad de trabajo y en los pocos países que la han estudiado a profundidad, son limitados los estudios contextuales que permitan conocer el impacto positivo o negativo sobre los trabajadores, por lo tanto, este estudio es novedoso dado que busca identificar los posibles efectos de dichas formas de trabajo (trabajo en casa) y además describir de manera general algunas vivencias de los trabajadores.

En adición a lo anterior, es pertinente promover la investigación acerca de los efectos causados por la realización del trabajo en casa durante el distanciamiento social, ya que se advierte, que estas modalidades de trabajo tienen efectos indeseables debido a que generan carga de trabajo adicional, estrés y ocasionalmente confusión emocional. Igualmente, se ha demostrado que el uso continuo de las TIC's puede llegar a generar estrés tecnológico y de igual manera afectar el tiempo de calidad en familia. Asimismo, se ha encontrado que la accesibilidad, la cantidad de horas de trabajo, las extensas llamadas por videoconferencia y los horarios de trabajo inadecuados han llegado producir en las personas privación del sueño, aislamiento y fatiga; lo

que termina afectando la calidad de vida de los trabajadores a largo plazo (Patnaik & Maji, 2020).

Antecedentes

Teniendo en cuenta el objeto de estudio, se presentan de manera general los antecedentes relacionados con teletrabajo o trabajo en casa, así como los correspondientes a fatiga laboral de manera separada.

A continuación se presentan los estudios encontrados con teletrabajo.

Rubbini (2012) lleva a cabo una revisión bibliográfica sobre los principales factores de riesgos de los teletrabajadores, así como de las consecuencias que tiene en la calidad de vida del trabajador. Dentro de los principales riesgos identificados están el control y la autonomía que reúne la libertad para regular el tiempo que puede terminar conllevando sobrecarga laboral, la falta de supervisión que puede influir en el tiempo laborado (poco o mucho) y el desequilibrio en la percepción que tienen el trabajador entre la demanda y su capacidad de respuesta. En segundo lugar, se encuentran las relaciones sociales que se ven impactadas por el aislamiento, los problemas en la comunicación efectiva y la ambigüedad de los roles. En tercer lugar, está la conciliación de la vida laboral con la vida privada donde se encuentran las dificultades para equilibrar el trabajo con la vida familiar, la dificultad para delimitar el espacio de trabajo, además de las afectaciones en las rutinas de sueño, alimentación, manejo de horarios y desatención de la presentación personal. Finalmente plantean los riesgos que tiene el uso continuo de las Tics ya que, estos pueden llegar a producir tecnoestrés o dificultad de adaptación en el caso de los trabajadores que no poseen las habilidades básicas. En conclusión, los factores de riesgos anteriormente nombrados tienen consecuencias en la salud mental (estrés, irritabilidad, depresión, fatiga mental, trastornos del sueño, problemas de concentración, entre otros) y física (cefaleas, palpitaciones, dolor muscular, mareos, tecnoestrés, entre otros) de los colaboradores que impactan negativamente en su calidad de vida.

Una investigación realizada en Santiago, Chile en el año 2012 buscaba medir los niveles de carga mental en 461 teleoperadores. Los resultados fueron recolectados por medio del test NASA TLX, el cual mostró las siguientes dimensiones de manera significativa. La primera, llamada demanda mental, puntuó que el 85% de los colaboradores la presenta, de los cuales un 50% se considera media y un 35,5% alta. Ellos consideran que existe un esfuerzo mental y perceptivo al momento de realizar las actividades laborales. Por otro lado, un 14,5% considera que la demanda mental es baja. La segunda dimensión es la demanda física, la cual, el 91,9% de los teletrabajadores puntuó bajo. En la tercera dimensión, identificada como esfuerzo haciendo referencia al cumplimiento de objetivos, se observa que el 51,6% de los trabajadores considera que es alto. En adición a lo anterior, la cuarta dimensión relacionada con el rendimiento, el 40,3% de los encuestados siente que es bajo, en contraste con un 27,4% identificándose como alto. La última dimensión, mencionada como frustración donde los teleoperadores se sienten tensos, inseguros, irritados o desalentados, se observa que el 67,7% es baja. A modo de conclusión, los teleoperadores presentaron fatiga mental (Rojas y Anabalón, 2012).

Una investigación realizada en Medellín, Colombia en el año 2013 por Moreno De Luca y Jiménez acerca de los riesgos psicosociales en 15 teletrabajadores en cinco empresas de la ciudad, 3 del sector privado y 2 del sector público. La recolección de la información se hizo a través de un diario de campo y entrevistas semiestructuradas, las cuales tenían como objetivo indagar 4 factores, aislamiento físico, exigencias cognitivas, equilibrio vida personal vs vida laboral y repercusiones en la salud. Acerca del primer factor, se destacó una dificultad para mantener vínculos sociales a través de las relaciones interpersonales, la manera de comunicación, evidenciando la necesidad del contacto directo con los otros. También se encuentran afecciones

en el autocuidado y la alteración de hábitos alimenticios. El segundo factor demuestra que el trabajador se ve enfrentado a un sobreesfuerzo para adaptarse a la situación, debido a la falta de conocimiento y habilidad para el manejo de las TIC's, lo cual, repercute en su bienestar laboral y personal generando estrés, ansiedad y actitud negativa hacia las tecnologías de la información. El tercer factor, destaca una ventaja del teletrabajo para algunos colaboradores, la cual es permitir ahorrar tiempo, dinero, tener un horario flexible, facilitando este equilibrio. Por otra parte, para algunos trabajadores esto representa una pérdida de tranquilidad y estabilidad afectando en mayor medida este "equilibrio". Por último, el cuarto factor afirma que hay repercusiones en la salud del trabajador respecto a la actividad física (mayor sedentarismo), hábitos alimenticios (no se tiene horarios establecidos) y condición de aislamiento (dificultad de mantener vínculos sociales).

Una investigación realizada en Popayán, Cauca, Colombia en el año 2014, buscaba identificar las condiciones de seguridad laboral y el riesgo psicosocial en 205 teletrabajadores de entidades públicas, privadas, Network Marketing e independientes. La recolección de la información se realizó por medio de una encuesta llamada "Guía técnica en seguridad y salud en el trabajo para la implantación del teletrabajo desarrollada por el Ministerio de Trabajo". El instrumento concluyó que el 56,1% de colaboradores trabajan más de 8 horas al día lo cual, se convierte en una jornada laboral agotadora, el 65,9% hacen pausas activas cada 2 horas, el 22,9% no cuentan con el espacio adecuado para ejercer su trabajo de manera adecuada y el 12,7% no posee los elementos para el desarrollo de su trabajo. Por otra parte, el 89,8% sabe equilibrar el tiempo entre lo laboral, social y familiar. Finalmente, al 58% de la población le hace falta conocimientos de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Lo cual evidencia la

necesidad de entidades regulatorias que brinden el conocimiento de esta modalidad laboral (López, Mosquera y Nieto, 2014).

El estudio llevado a cabo por Bolívar, Cabrera y Real en el año 2015 sobre el teletrabajo desde la percepción del teletrabajador se llevó a cabo con base en un diseño cualitativo – descriptivo por medio del estudio de caso de 3 teletrabajadores a quienes se les realizó una entrevista semiestructurada para indagar acerca de sus experiencias y opiniones sobre dicha modalidad de trabajo. El análisis de los resultados evidenció que los colaboradores perciben esta modalidad como una oportunidad para pasar más tiempo con sus familiares, para mejorar su calidad de vida, para manejar de manera autónoma su tiempo, para mantenerse actualizado en el uso de las TIC's y para ahorrar en costos de desplazamiento hasta el lugar de trabajo. Así mismo, los participantes señalaron que difícilmente volverían a laboral dentro de una organización, puesto que, consideran que eso les generaría afectaciones en su calidad de vida al estar expuestos a altos niveles de estrés, largos desplazamientos del hogar al trabajo y la imposibilidad de fortalecer los lazos familiares al reducirse el tiempo de calidad para compartir con sus familiares.

Rafalski y De Andrade en 2015, llevan a cabo una investigación que tenía como fin comprender los aspectos laborales y psicosociales de 74 profesionales brasileños que estaban trabajando en casa, a los cuales se les aplicó un cuestionario de preguntas abiertas de manera online. Los resultados evidenciaron que aspectos como la optimización del tiempo, la independencia, la mayor madurez profesional y la reducción de costos, son considerados aspectos favorables que motivan a los trabajadores a hacer la transición al Home Office, ya que aumentan la productividad al reducir el tiempo que pierden en la movilidad hasta el sitio de trabajo. En contraposición, se encontró que el proceso de inserción de la casa como oficina

encuentra obstáculos relacionados con la falta de apoyo, reconocimiento y facilitación de la adaptación al nuevo ambiente laboral. Asimismo, se presentan alteraciones en los procesos de socialización dado que, trabajar desde casa reduce el contacto personal con empleadores y compañeros, al tiempo en que se aumenta el contacto con los familiares y cónyuges. Finalmente, el trabajo desde casa en Brasil es considerado una actividad temporal y descalificada lo que genera poca aceptación de los colaboradores para implementar esta modalidad de trabajo, concluyendo que la percepción que se tenga del teletrabajo es un factor que dificulta la consolidación de este.

En Bogotá, Colombia en los años 2015-2016 se llevó a cabo la recolección de datos de un estudio que tenía como objetivo identificar las prácticas usadas por las empresas para implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), planteando las adecuaciones necesarias para los teletrabajadores. Se utilizaron dos medios de recolección de datos, el primero por medio de entrevistas a 4 personas responsables del SG-SST, el segundo una encuesta realizada a 39 teletrabajadores y las 4 empresas que participaron pertenecían al sector de servicio. De acuerdo con los resultados, establecieron que las entidades continúan utilizando las estrategias comunes de seguridad y salud en el trabajo, sin realizar ningún tipo de distinción de la naturaleza del trabajo. Por consiguiente, el estudio concluyó que las organizaciones tienen la necesidad de modificar sus prácticas que les permita implementar procesos de gestión de la información, el conocimiento y la innovación en tecnología, todo a partir de un marco de políticas incluyentes y diferenciales de acuerdo con la naturaleza propia del teletrabajo con su propio seguimiento y medición de acciones (Valero y Riaño, 2020).

En el año 2016 los autores Tapasto y Giraldo realizaron una investigación que pretendía indagar los factores que inciden en la disposición hacia la adopción del teletrabajo en 118 profesores de universidades públicas (81,4%) y privadas (18,6%) del sector del Eje Cafetero-Colombia, los cuales el 65,3% eran hombres y el 32,2% mujeres, en donde se recolectó información relacionada con aspectos individuales, actividades teletrabajables, percepción y actitud hacia el uso de TIC's, aptitud para el manejo de estas, y aspectos relacionados con su entorno laboral. Los datos se recogieron mediante Formularios de Google. Además, se observa una alta disposición en la adopción a esta modalidad, acompañado de un interés por los aspectos actitudinales y aptitudinales hacia el uso de las Tecnologías de la Información. Por otra parte, el entorno laboral, los aspectos individuales y el tipo de actividades a realizar indican poca incidencia al momento de trabajar. A modo de conclusión, sólo un 11,2% no está dispuesto a teletrabajar. Un aspecto a resaltar que pudo influir en los resultados es la desinformación, ya que un 16,2% desconoce qué es el teletrabajo y manifestaron que la docencia debe ser pedagógica y no debe ser por medio de las TIC 's.

Rodríguez y D'Errico en una investigación realizada en Buenos Aires, Argentina durante los años 2013 – 2017 hace una comparativa entre la realidad contextual del teletrabajador y la mirada optimista que le dan los medios masivos y la órbita estatal a esta modalidad de trabajo. La recolección de los datos se realizó haciendo una revisión de las fuentes anteriormente mencionadas y a través de 11 entrevistas a teletrabajadores del Área Metropolitana de Buenos Aires. Entre las definiciones encontradas por periódicos de circulación nacional, mencionan que aporta flexibilidad, libertad, más tiempo en el hogar, creatividad, horizontalidad, inclusión y cuidado del medio ambiente, pero las perspectivas de los trabajadores aunque en algunos es beneficioso en términos de comodidad, ahorrar tiempo de desplazamiento, aumentar la

productividad y efectividad personal, para otros es una cuestión diferente, caracterizando al teletrabajo como un medio que no es útil para una autoidentificación y presenta desventajas tales como la flexibilidad en la contratación y empleabilidad. En adición a lo anterior, esta modalidad tiene unas condiciones laborales poco claras, no están protegidos ante un accidente laboral, falta de referentes jerárquicos claros a quienes dirigirse, objetivos de trabajo difusos y por último separaciones difíciles entre el ámbito laboral y el hogar.

Gallardo realiza una investigación en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2019 acerca de la percepción que tiene el teletrabajador sobre su salud laboral. Esta investigación, recolectó la información por medio de entrevistas a 6 participantes a través de un muestreo por conveniencia, las cuales, arrojaron que los colaboradores se sienten cansados, aunque destacan que sus niveles de estrés han disminuido por estar cerca del hogar o la posibilidad de tomarse un trago. Con respecto a la salud física, no realizan pausas activas y mencionaron tener problemas de visión. En relación a su ambiente, no se sienten controlados, tienen mejor producción, pueden organizarse a su manera. Otro aspecto importante, es la movilidad la cual, se sienten satisfechos por no tener el malestar del flujo vehicular. También, la calidad de vida profesional y personal lo identifican como un área de crecimiento. La siguiente categoría es la familiar, esta ha mejorado ya que permite estar cerca e impulsa el crecimiento, el apoyo y la tranquilidad.

La investigación realizada por López y Neira en la Provincia de Trujillo, Perú en el año 2019 aborda si está presente el estrés laboral en 42 colaboradores del Banco de Crédito. El método de recolección de datos fueron dos instrumentos, un cuestionario para medir el estrés laboral elaborado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo y, un cuestionario con preguntas acerca del teletrabajo. Los anteriores instrumentos

arrojaron como resultados que 15 trabajadores (36%) presentaban estrés bajo, 27 trabajadores (64%) evidenciaron estrés intermedio. Por último, no se presentaron teletrabajadores con estrés, ni con estrés alto.

Una investigación realizada por Silva & Bonilla en el año 2019, en Costa Rica, buscó identificar cuáles factores inciden de manera positiva la productividad laboral del teletrabajador. Los resultados se lograron por medio de entrevistas a cinco empresas y una encuesta construida con las variables que se identificaron en estas. Finalmente, se encontró que el uso de las TIC's es el factor más importante ya que permite cumplir las metas de productividad y aumenta la competitividad empresarial, por ende, el teletrabajador debe tener conocimientos y dominar las Tecnologías de la Información. El segundo factor importante, es el manejo del tiempo. El tercer factor es la autonomía, teniendo en cuenta aspectos como la capacidad de decisión por parte del trabajador y ser flexible por parte de la organización (Gajendran & Harrinson, 2007, como se citó en Silva & Bonilla, 2019). El cuarto factor son las operaciones en vía internet lo cual se refiere al crecimiento exponencial de la tecnología lo que implica que las empresas deban desarrollarse en esta área y seguir siendo competitivas (Clements, 2019, como se citó en Silva & Bonilla, 2019). Finalmente, el quinto factor es la adopción en el uso de las TIC's innovadoras.

Sogamoso, Arce y Meneses en el 2020 realizan una búsqueda de fuentes secundarias en bases de datos de la universidad de Santiago de Cali con el fin de identificar los riesgos laborales del teletrabajo en Colombia. De acuerdo con los resultados encontraron que los principales riesgos que se presentan en esta modalidad de trabajo son las condiciones medioambientales del puesto de trabajo como el ruido, la iluminación y la ergonomía. Dichos riesgos psicosociales conllevan a enfermedades como el estrés, la depresión, el sedentarismo y la inactividad que

terminan aumentando la probabilidad de que los trabajadores desarrollen patologías como la obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares.

En la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020 se realiza una investigación con el fin de indagar acerca de las condiciones laborales de cinco mujeres trabajadoras con doble presencialidad, durante la pandemia por covid-19 por medio de entrevistas, entre estas cabe resaltar que tienen poca información de las condiciones laborales, presentan un aumento considerable de estrés ya que ha sido difícil tener un equilibrio en la parte laboral y familiar. Además, no cuentan con un espacio adecuado, con buena iluminación, sillas ergonómicas lo cual conlleva a que sientan dolores a nivel osteomuscular. En adición a lo anterior, sus jornadas laborales han aumentado 2 horas debido a la sobrecarga de tareas. A esto, se le suma la educación de sus hijos, ya que se han convertido en maestras porque sus hijos no pueden asistir a clases de manera presencial (Gaethe, 2020).

En el año 2020 García y Sánchez llevan a cabo un estudio con el objeto de determinar la prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y su asociación con factores de riesgos ergonómicos, en una muestra de 110 docentes que se encontraban realizando teletrabajo en confinamiento por Covid-19, que estaban vinculados a universidades de lima, Perú. El estudio tenía un enfoque cuantitativo de corte transversal y los datos se adquirieron a través de la aplicación del cuestionario Nórdico de Kuorinka. Los resultados evidencian que el 100% reportaron molestias dolorosas, con predominancia en la región dorso - lumbar y el cuello principalmente en docentes con edades entre los 41 y 50 años. Estos trastornos se manifestaron por medio de dolores y limitaciones en la capacidad funcional. De igual forma, los participantes

señalaron que las causas son principalmente las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos de la mano-muñeca, los cuales están relacionados con la actividad y el entorno laboral en el que se desempeñan sus labores, pues, todos se encuentran realizando trabajo desde casa lo que extiende su jornada laboral y los obliga a permanecer varias horas frente a la computadora aumentando esto el estrés laboral. A modo de conclusión, los docentes presentaron alta prevalencia de trastornos musculoesqueléticos centrados sobre todo en la parte dorso - lumbar y el cuello, existiendo una asociación de dichos trastornos con factores ergonómicos como la postura prolongada en las largas jornadas laborales.

En una investigación realizada en Manizales, Colombia en el año 2020 acerca de las barreras que surgen al momento de la implementación del teletrabajo y sus posibles asociaciones con posturas administrativas. Se realizó por medio de un cuestionario aplicado a 252 directivos, los resultados mostraron que existe una dificultad al momento de aceptar el trabajo a distancia y el desconocimiento de las políticas gubernamentales de esta modalidad. Además, muestra barreras tecnológicas y de inversión organizacional, resistencia al cambio, temor hacia la incertidumbre, disminución del control de los empleados y riesgo para la seguridad de la información. Del mismo modo, hay diferencias entre los directivos que han implementado esta modalidad y los que no. En este sentido, los primeros realizan capacitaciones en competencias informáticas más a menudo, sus empleados pueden participar en decisiones laborales con más facilidad y no se evidencia mayor dificultad al momento de monitorear las actividades de los empleados (Tapasco & Giraldo, 2020).

Una investigación realizada en el año 2020 en Cali, Colombia, acerca del teletrabajo desde una perspectiva psicosocial, teniendo en cuenta las entrevistas realizadas a tres grupos

sociales, integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores con un total de 9 participantes, 3 de cada grupo. Los resultados en relación a los participantes del gobierno y empleadores significan una oportunidad de ayudar al teletrabajador en una mejor calidad y vida y productividad. Para los teletrabajadores esto les da la oportunidad de ocuparse en otras actividades distintas a las laborales. En otros aspectos, el teletrabajo permite que el trabajador constituya otro mundo subjetivo dentro de la virtualidad (Cifuentes, 2020).

En Costa Rica en el año 2021, Salinas, Flores y Madrigal llevaron a cabo una revisión bibliográfica que abarcó desde el 2015 hasta el 2020 con datos de publicaciones de scielo, intramed, uptodate, que tenía como fin identificar las principales repercusiones que producía el teletrabajo implementado de manera rápida en la salud de los colaboradores. Según lo encontrado, se ha evidenciado que la implementación abrupta del teletrabajo a causa del Covid-19 tiene repercusiones tales como, la alteración del ciclo del sueño, cambios en los hábitos alimenticios, el aumento de peso, trastornos digestivos, dolores musculares, problemas circulatorios, entre otros. Así mismo, se han hecho presentes afecciones psicosociales relacionadas al aumento de la carga laboral como el síndrome de burnout y ergonómicos entre los que están el cansancio visual y la lumbalgia.

Parra et al. (2021), realizaron un diagnóstico acerca de los riesgos psicosociales en los teletrabajadores de la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá. La metodología empleada fue cuantitativa-descriptiva clasificada como no experimental y los datos se recolectaron por medio de una encuesta que fue aplicada a 45 teletrabajadores del área de gerencia de desarrollo. Los principales riesgos que identificaron son, el tecnoestrés pues, los encuestados indican que no tienen claros los lineamientos del teletrabajo, por lo cual presentan deficiencias en la capacitación sobre las Tics lo que conlleva a que tengan inconvenientes en el manejo y uso de las

nuevas tecnologías. De igual forma, el trabajo y la familia es otro riesgo que se ve representado por el desequilibrio entre la vida laboral y familiar, además del desajuste entre el horario laboral y las horas de alimentación y descanso. Finalmente se encuentra el aislamiento social, ya que, los trabajadores refieren que tienen poca interacción social con sus compañeros y jefes llevándolos esto a experimentar aislamiento físico y social.

Con respecto a la fatiga laboral, se presentan los siguientes estudios.

El estudio llevado a cabo en Chile por Seguel y Valenzuela (2014), tenía como fin identificar la existencia de una relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout. Para esto hizo un estudio correlacional – explicativo con 101 enfermeras, 235 paramédicos y 7 que no respondieron sobre su título; empleados de dos centros hospitalarios de alta complejidad. Se aplicaron dos instrumentos, las escalas de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS) y el “Maslach Burnout Inventory General Survey” (MBIGS). Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación alta entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout, específicamente con la dimensión de desgaste emocional, es decir, cuando una aumenta la otra también lo hace. Posterior al análisis, se concluyó que la fatiga es un factor determinante en el desarrollo del burnout tanto como fatiga prolongada como síntoma o indicio de su aparición, además resaltan que uno de los factores potenciadores de esta relación radicaría en la carencia de horas de sueño que producen fatiga resistente y por tanto el desarrollo del síndrome de Burnout.

En el 2018 Ureña, García y Baltazar publican un estudio que buscó determinar la prevalencia del síndrome de fatiga crónica, así como los factores asociados a esta en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. El método fue prospectivo, transversal-analítico

en el cual se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario validado (Center of Disease and Prevention - CDC) a una muestra de 120 enfermeras generales y auxiliares. Según los resultados la prevalencia de fatiga crónica fue de 6.7% impactando principalmente al género femenino, además la mayor presencia de fatiga crónica (4.2%) se dio en colaboradores con edades entre los 30 y 50 años. En cuanto a los factores específicos evaluados se encontró que el sobrepeso y la obesidad eran los que más contribuían al aumento de la fatiga crónica. Como conclusión, se establece que la población más afectada por el síndrome de fatiga crónica es la femenina en edad productiva.

En un estudio realizado en el año 2018 que tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la fatiga laboral en una muestra de bomberos de la ciudad de Guadalajara. El estudio tuvo fue cuantitativo transversal de tipo analítico y la recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación del SOFI-SM a 201 bomberos operativos de tres turnos diferentes. De acuerdo con los resultados la fatiga laboral se presentó en un 64.2% que según la interpretación del cuestionario se considera un nivel inadecuado y la única correlación significativa fue con la variable de turnicidad. De los resultados se logró concluir que el nivel de fatiga inadecuado encontrado en los bomberos de Guadalajara podría causar limitación funcional, bajo rendimiento y dificultad para la toma de decisiones, por lo cual proponen la creación de planes de intervención sobre todo enfocados a la fatiga física que fue una de las dimensiones más predominantes (López, Muñoz y Baltazar, 2018).

En el 2018 se realizó una investigación en Brasil donde se evaluó el malestar musculoesquelético, la capacidad de trabajo y la fatiga residual. Se empleó un estudio

transversal, en el cual se aplicó el instrumento índice de capacidad para el trabajo y la escala de necesidad de recuperación (fatiga) a 110 profesionales de enfermería del hospital público distrito federal. El análisis de los datos fue descriptivo evidenciando que, “un 86,24% de los trabajadores informó malestar musculoesquelético, con una mayor prevalencia en las cervicales, torácicas y columna lumbar, el 43% de los profesionales presentó fatiga residual. Allí hubo una asociación significativa entre la fatiga y la reducción de la capacidad para el trabajo ($p < 0,003$), así como asociación entre menor edad y mayor fatiga ($p < 0,03$)” (Silva et al., 2018, p. 4). De lo anterior se concluyó, que existe alta prevalencia de molestias musculoesqueléticas, también que gran parte de los profesionales presentaron fatiga residual (entendida como una acumulación de síntomas psicofisiológicos caracterizados por insomnio, dificultad para descansar, irritabilidad, desaliento y dificultad para la realización de actividades) y que la capacidad de trabajo en la mayor parte de enfermeros era moderada. Para finalizar destacaron que el hallazgo más importante del estudio fue que la presencia de la fatiga fue más latente entre los jóvenes (Silva et al., 2018).

En México Vega y Nava llevan a cabo una investigación en el año 2019 que tenía como fin determinar la existencia de una relación entre el estrés y la fatiga laboral, para esto tomaron una muestra de 119 trabajadores de empresas públicas, privadas e independientes a quienes aplicaron la escala de Yoshitake. Los resultados arrojan correlaciones negativas significativas entre ambas variables, es decir, que a mayor fatiga menor estrés. Sin embargo, se llevaron a cabo regresiones lineales para estimar en qué medida contribuían las variables de estrés, por lo cual se llegó a la conclusión de que el estrés interpersonal es el que más contribuye a la aparición de la fatiga laboral, pues, el estrés que se produce por la interacción con otros compañeros o jefes es

un factor importante para explicar la fatiga. De igual forma, la satisfacción fue otra variable predominante, que indicó que el compromiso de los colaboradores por realizar su trabajo les produce estrés, aunque a su vez les genera satisfacción con el trabajo que realizan.

En Chile en el año 2019, un estudio tuvo como objetivo encontrar la relación entre la fatiga y el absentismo en el trabajo en 110 asistentes de enfermería que laboraban en un hospital de alta complejidad por medio de un diseño analítico de corte transversal, cuya información se recolectó por medio de la escala Check Strength Individual Strength. De acuerdo con los resultados, los mayores niveles de fatiga se presentaron en los empleados con más de dos años de experiencia que tenían a su cargo más de 10 pacientes. Igualmente, no hubo diferencias significativas entre la fatiga y el absentismo, aunque, sí se evidenció una correlación significativa entre la fatiga física y la antigüedad desempeñando el trabajo con el ausentismo laboral. Para finalizar, concluyeron que la fatiga física y la antigüedad desempeñando la labor del servicio clínico son factores de riesgo que dan paso a la aparición del absentismo (Martínez et al., 2019).

En la provincia de Wuhan en China en el año 2020, se hizo un estudio que buscó evaluar la prevalencia de fatiga en enfermeras de primera línea de atención contra el Covid-19 y analizar los factores que impactan en la fatiga. Para esto se utilizó una metodología descriptivo-transversal, se hizo uso de una serie de cuestionarios (Fatigue Scale-14 -FS-14, Trastorno de ansiedad generalizada-7- GAD-7, Ítem del Cuestionario de salud del paciente-9- PHQ-9 y Escala china de estrés percibido - CPSS); aplicados a 2.667 enfermeras de 7 hospitales. Según los resultados se evidenció un nivel de fatiga moderado en las enfermeras y se establecieron que los factores que influyen en la fatiga son: las horas de trabajo extendidas que dan paso al

agotamiento, el aumento de malestar físico y las disminuciones en las realizaciones de acciones; los turnos nocturnos que indican la presencia de niveles más altos de fatiga; y, los síntomas de riesgos como ansiedad, depresión y estrés percibido como más graves producen grados más altos de fatiga física y mental (Zhan et al., 2020).

Un estudio realizado en Estocolmo Suecia en el año 2020, tenía como objeto explorar las estrategias y experiencias de las enfermeras en relación con los problemas de sueño y fatiga al iniciar el trabajo por turnos. En cuanto al método se realizaron entrevistas semiestructuradas a 11 enfermeras de 4 hospitales suecos cuyo análisis se hizo a partir del análisis cualitativo inductivo. Según los resultados, las manifestaciones de fatiga se dieron en tres categorías, manifestaciones cognitivas caracterizadas por problemas para concentrarse y dificultades de memoria; manifestaciones emocionales como alto grado de sensibilidad emocional, más facilidad para irritarse y no sentirse comprometidas o felices; y, manifestaciones físicas representadas por síntomas como dolor de cabeza, mareos, sensación de frío o agotamiento físico. Asimismo, se estableció que gran parte de las enfermeras carecían de estrategias efectivas para controlar sus ciclos de sueño y los niveles de fatiga, ya que, los problemas del sueño estaban comúnmente relacionados con dificultades para relajarse antes del sueño y con la carga laboral que contribuía a agravar el problema (Epstein et al., 2020).

En el 2020 en Omán, se llevó a cabo una investigación para explorar la fatiga, la carga de trabajo, el agotamiento y el entorno de trabajo como predictores de la seguridad en el paciente, percibida por las enfermeras. El estudio fue descriptivo transversal que abarcó una muestra de 270 enfermeras de cuidados intensivos de los principales hospitales del país y la recogida de datos se hizo a través de la encuesta Hospitalaria sobre Seguridad del Paciente, la encuesta

Maslach, la escala de evaluación de fatiga, el Índice de carga de tareas de la NASA y Índice de trabajo de enfermería en los entornos de trabajo. Los resultados evidenciaron que la fatiga tiene efectos perjudiciales en la percepción de las enfermeras sobre la seguridad del paciente, dado que, según el análisis de regresión, se estableció que factores como la fatiga, el ambiente de trabajo, la despersonalización, el agotamiento emocional y personal son variables que influyen negativamente en la percepción de las enfermeras sobre la seguridad de sus pacientes.

Finalmente, concluyeron que los resultados fueron consistentes con los hallazgos de otros estudios que plantean que los altos niveles de fatiga afectan el rendimiento de las enfermeras, lo que a su vez impacta en la seguridad del paciente (Ma'mari, Sharour y Omari, 2020).

Wu et al. en el año 2020 realizaron un estudio con el objetivo de explorar el estado de la fatiga laboral, así como los factores que influyen en esta, en una muestra de 346 enfermeras que trabajan en las salas de emergencia de 3 hospitales de Xilan en china. El estudio fue de corte transversal y se recogieron los datos por medio de 4 instrumentos, escala de fatiga, escala china de estrés percibido, escala de calificación de apoyo social y la escala de autoeficacia general. Los resultados mostraron que las enfermeras tenían un alto nivel de fatiga, pues, las largas jornadas y la carga de trabajo pesado producen alto agotamiento; el apoyo social y la autoeficacia tuvieron una correlación negativa por lo cual, no se toman como factores influyentes en la aparición de fatiga. Por otro lado, la condición física mostró ser un factor de gran influencia en la fatiga tanto física como mental, ya que, las enfermeras desempeñan trabajos de alta intensidad durante turnos diurnos y nocturnos a largo plazo que producen en ellas síntomas como alteración de las funciones del cuerpo, insomnio, fatiga, entre otros.

Una investigación realizada por Torres en Quito, Ecuador en el 2020 indagó acerca de la fatiga laboral en teletrabajadores durante la emergencia sanitaria del covid-19. La recolección de información se realizó mediante un cuestionario, una encuesta y entrevistas dirigidas a 18 docentes de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide, de los cuales 13 eran mujeres y 5 hombres. Los resultados obtenidos se muestran divididos por tres factores. El primer factor, llamado fatiga mental es caracterizada por pesadez y aturdimiento en la cabeza, cansancio en el cuerpo, bostezos frecuentes, deseos de dormir, cansancio visual y la presentan el 62% de las mujeres (8) y el 40% de los hombres (2). El segundo factor, evidencia que 23% de las docentes (3) presenta tener fatiga mental ya que tienen dificultad para pensar y mantener la atención, cansancio al hablar, nerviosismo, se olvidan de cosas fácilmente, ansiedad y pérdida de la paciencia. Por último, el tercer factor destaca que el 23% de las mujeres (3) manifiesta tener fatiga física identificada con síntomas como dolor de cabeza, entumecimiento de los hombros y piernas, dolor de espalda, posiciones incorrectas del cuerpo, dificultad para respirar, mareos, reacciones de temblor en los brazos o piernas.

Tenorio en el año 2020 en la ciudad de Cuenca, Ecuador, realizó un análisis de la fatiga laboral antes y durante la pandemia por covid-19 a 310 docentes. Esto se hizo tomando en cuenta un estudio realizado en el año 2018 que buscaba identificar la fatiga laboral, por ende se replicó la aplicación del instrumento Prueba de Síntomas Subjetivo de Fatiga. Los resultados arrojaron que en 28 de los 30 ítems existe un incremento exceptuando los 2 que indagaron si tiene sed o si se sienten mareados ya que estos disminuyeron en comparación a los resultados del 2018. Por otro lado, entre los ítems con más incremento fueron dolor de espalda (incremento del 26,8%), posiciones incorrectas (30,3%), fatiga visual (41%), cansancio en las piernas (10,9%).

Finalmente, la fatiga laboral en el año 2020 se encuentra en un nivel severo con un 46%, nivel moderado 36% y nivel leve 19%, lo cual, demuestra que hubo un incremento ya que en el año 2018 la fatiga en el nivel severo tenía un 13,9%, nivel moderado 24,5% y el nivel leve 61,6%.

Entre abril y octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá, Colombia, se realizó un análisis de la incidencia del trabajo en casa con respecto a las enfermedades asociadas al riesgo ergonómico, la recolección de la información se realizó por medio de un cuestionario nórdico de Kuorinka a 30 trabajadores de la empresa Ari Group que se encontraban trabajando desde casa. Los resultados demostraron que en los últimos 6 meses el 63% de los encuestados habían presentado dolores en alguna parte del cuerpo y un 37% no, siendo estas más frecuentes en las manos muñecas, cuello columna y hombro siendo un total de 52 respuestas haciendo referencia a estas molestias. Por ende, si existe una incidencia en el desarrollo de enfermedades relacionadas al riesgo ergonómico (Cardona, Diaz, Urrega, 2020).

En una investigación realizada en Bogotá, Colombia en el año 2020 acerca de la relación que existe entre el estrés y el trabajo a causa del confinamiento en trabajadores de una Institución de Educación Superior. La información fue recolectada por medio de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social, finalmente se encontró que el 24% de los participantes tenían percepción de estrés muy bajo, el 24,44% bajo, el 11,85% medio, el 23,7% alto y el 20% muy alto, lo cual demuestra que hay sintomatología asociada a la fatiga física y mental del trabajador (Muñoz et al., 2021).

Objetivo

Objetivo General

Identificar síntomas de fatiga laboral en personas que se encuentran realizando trabajo en casa en tiempos de confinamiento por Covid-19.

Objetivos Específicos

a. Determinar el nivel de fatiga física y carga mental que presentan los colaboradores que se encuentran trabajando en casa por el confinamiento.

b. Describir los efectos psicofisiológicos en personas que realizan trabajo en casa en tiempos de confinamiento.

c. Conocer la percepción de los colaboradores en cuanto a los cambios en las dinámicas de trabajo desde que laboran en casa a causa del confinamiento.

Marco Teórico

A continuación se expone el marco teórico que sustenta la presente investigación, se ha estructurado de tal manera que se pueda profundizar en las variables tales como, fatiga laboral y trabajo en casa. Se comienza describiendo el teletrabajo, la clasificación, la legislación y el trabajo en casa, así como los aspectos relacionados con riesgos psicosociales, incluyendo la fatiga laboral.

Teletrabajo

El teletrabajo, tomando como referencia su base de origen filosófica, se define como trabajar (*tripaliere*) lejos (*telou*), lo cual, es la característica que más destaca este tipo de contratación laboral (Osio y Delgado, 2010, como se citó en Contreras y Rojas, 2015), ya que el colaborador no requiere la presencia física en su puesto de trabajo y puede realizarlo en un lugar diferente y fuera de la empresa por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) (Grisolia, 2012). Esta expresión fue utilizada por primera vez por un economista llamado Jack Niles en Estados Unidos, en los años setenta. Para este momento, el país se encontraba en una crisis económica por el petróleo. Niles se refirió a esta modalidad de trabajo como “telecommuting” (Barba, 2001, como se citó en Agudo, 2014). La definición anteriormente mencionada, no difiere mucho de aquellas que se han dado al teletrabajo a lo largo de los años.

La implementación de este concepto se remonta a Europa y Estados Unidos, ya que han tenido mejor acogida a esta modalidad. Luego de la crisis del petróleo anteriormente mencionada se da en Europa, donde se dio en un contexto de crisis energéticas por el material de hidrocarburos lo que beneficiaba en ahorro de este recurso escaso y en ahorro de tiempo (Rodríguez, 2017, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019). Después de la finalización de la crisis del petróleo en Estados Unidos, esta modalidad no tuvo un mayor crecimiento en los años

80's, pero en los 90's tuvo un crecimiento debido a las iniciativas gubernamentales (Greenfield, 2017, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019). Del mismo modo, en este mismo año, la “Ley de Aire Limpio” llevó a grandes empresas de Estados Unidos a implementar el teletrabajo para reducir los tiempos y los miembros del personal (Mejía, 2007, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019). Cuatro años después la empresa AT&T celebró el primer “Dia del teletrabajo de los empleados”. Finalmente, en 1996, el gobierno confirmó el apoyo para aumentar las oportunidades de teletrabajo (Braccio, 2015, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019). En adición a lo anterior, el estado de California en 1988 inauguró un programa de teletrabajo el cual cuenta con 10 millones de teletrabajadores actualmente (Mejía, 2007, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019).

Por otra parte, en Europa en el año 2001 por medio del Comité de Diálogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea mediante un documento, especifica todas aquellas directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones. A raíz de estas directrices varias empresas, asociaciones y uniones empresariales firmaron un Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo en Bruselas. Este pretendía modernizar la organización del trabajo para mejorar la productividad, la competencia y lograr un equilibrio en cuestiones de flexibilidad y seguridad. Cabe resaltar que en este marco se estipulaba que el Teletrabajador tiene los mismos derechos y deberes de un trabajador convencional, esto incluye lo legal, la adecuación del sitio estipulado para el teletrabajo el cual recae sobre el empleador, incluyendo los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo (Mejía, 2007, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019).

Por otro lado, en América Latina se implementa esta modalidad en el año 2001 cuando Chile publica la ley 19.759, la cual modificó el código del trabajo respecto al derecho de

sindicación, derechos del trabajador, modalidad de contratación y otras materias (Labra, 2007, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019). Después, en Argentina según datos del 2012 existían más de 1.800.000 oficinas en los hogares ya que han tenido un crecimiento desde el 2008 que se ha implementado esta modalidad acompañada de capacitaciones e incentivos para las empresas (MinTIC, 2013, como se citó en Gonzales & Arboleda, 2019).

En este sentido, en Colombia, según el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 se define el teletrabajo 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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones [MINTIC], 2016, p. 11). De igual forma posee características tales como, la realización de una actividad laboral fuera de la organización, el uso de tecnologías que facilita la comunicación sin necesidad de estar en el sitio físico de trabajo y por consiguiente genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. Por esto, un teletrabajador es una persona que, a través de las tecnologías de la información y la comunicación, desempeña actividades de tipo laboral por fuera de la empresa a la cual presta sus servicios. De acuerdo con la ley mencionada anteriormente, se distinguen tres formas de realizar teletrabajo. En primer lugar, los autónomos son aquellas personas que hacen uso de su propio domicilio para desarrollar su actividad profesional caracterizándose por trabajar siempre fuera de la empresa y acudir a la oficina ocasionalmente. En segundo lugar, se encuentran los móviles que hace referencia a aquellas personas que no tienen un lugar de trabajo establecido y para desarrollar sus actividades profesionales hacen uso de las TIC's como herramientas principales de trabajo. Finalmente, los suplementarios son aquellos teletrabajadores

que trabajan dos o tres días a la semana en su casa y el tiempo de labor restante lo realizan en una oficina (MINTIC, 2016).

Además de lo anteriormente mencionado, en la Ley 1221 y el Decreto 884 se deben cumplir ciertas obligaciones por parte del empleador dentro del marco del teletrabajo, como lo es proveer equipos, garantizar conexión y pago de servicio de energía, también, teniendo en cuenta la salud y seguridad del trabajador se deben proporcionar elementos para un puesto de trabajo adecuado. En relación a lo anterior, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) debe promover las normas de Seguridad y Salud informando al teletrabajador acerca de los riesgos a los cuales está expuesto, para finalmente dar prevención a estos.

En adición a lo anterior, se han descrito ventajas en este tipo de modalidad, las cuales, entre las más importantes para la organización son el aumento de la productividad, la reducción de costos en la planta física, en su mantenimiento, en los servicios públicos, entre otros. También, la reducción del ausentismo y la disminución del retiro voluntario de empleados. Dentro de estos beneficios en el área de recursos humanos no importa la ubicación del empleado y se puede contratar a más personal capacitado. Por otra parte, existen beneficios en los trabajadores como lo es el ahorro del tiempo por desplazamiento, ahorro en la alimentación, mejora los lazos familiares debido a que tienen más tiempo para estar con sus familias lo cual, genera un equilibrio entre los espacios laborales y personales de los trabajadores, que da como resultado una mayor calidad de vida y por último, una mejora de las actividades personales (MINTIC, 2016, p. 14-15).

A causa de la contingencia sanitaria, el 17 de marzo del año 2020, el Ministerio del Trabajo por medio de la circular 0021 de 2020 menciona medidas de protección del empleo,

entre las cuales se tiene en cuenta el teletrabajo como alternativa para los empleadores y trabajadores.

Trabajo en casa

El trabajo desde casa es una modalidad de empleo provisional y alternativa, en la que el colaborador realiza las principales actividades de su trabajo mientras permanece en su hogar, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2020). En el mismo orden de ideas, Barrios (2007, como se citó en Guzmán, 2018) plantea que el Home Office (HO) hace referencia a la modalidad en la cual el trabajador lleva a cabo sus labores desde su domicilio de forma permanente o distribuida entre su casa y la empresa.

Una de las características del trabajo en casa, es la vigencia de la relación laboral contractual, la cual debe mantener las garantías laborales, sindicales y de seguridad social a las que tiene derecho el trabajador, es decir, que las condiciones laborales como horario, salario, derechos, entre otros, no pueden ser modificadas por el empleador bajo el pretexto de que las actividades se están desarrollando desde el hogar de los colaboradores. De igual forma, las personas que tuvieron que hacer la transición de las oficinas al hogar, deben conservar todos los beneficios que brindan las aseguradoras de riesgos laborales, cuya responsabilidad radica en realizar monitoreo constante a las condiciones de los trabajadores (Portafolio, 2020).

En cuanto a los empleadores, estos deben evitar la asignación de tareas fuera del horario laboral, dado que, deben asegurar los descansos mínimos y pausas activas; así mismo, se deben respetar los fines de semana y los días de descanso estipulados en las taxativas contractuales del colaborador. Además, es necesario que faciliten los equipos tecnológicos que permitan el acceso a la información y garanticen la privacidad de esta. Finalmente, es necesario que las entidades

notifiquen a la ARL correspondiente sobre el cambio en la modalidad de trabajo para que estas puedan empezar el proceso de seguimiento de las condiciones de salud y ejecute las capacitaciones para dar a conocer las recomendaciones de autocuidado (Trujillo y Perdomo, 2020).

En lo referente a los trabajadores, es preciso aclarar que las obligaciones y responsabilidades propias de su labor permanecen incluso en el trabajo desde casa. Por consiguiente, los colaboradores deben cumplir con deberes tales como, la cooperación para la aplicación de las medidas preventivas (“acatar y seguir toda información, instrucción o formación proporcionada por los empleadores, así como adoptar conductas de trabajo seguras, cumplir las instrucciones, garantizar las buenas prácticas de higiene y utilizar dispositivos de seguridad y equipos de protección” (OIT, 2020, p.15), notificar a sus empleadores si poseen algún impedimento o enfermedad que obstaculice el desempeño de su labor desde casa, mantener contacto regular para informar posibles riesgos o accidentes durante la jornada de trabajo y seguir con el cumplimiento de las políticas de la organización desde su hogar (OIT, 2020).

En Colombia el término de trabajo en casa se definió por medio de la de la circular 0041 de 2020, donde se especifica que el trabajo en casa se da cuando una persona realiza su trabajo desde su domicilio, que es un lugar distinto a su sitio de trabajo, realizando esto de manera temporal y ocasional haciendo uso de las TIC's pero conservando las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera llevando a cabo su labor de manera presencial. Además, según el Ministerio del Trabajo esto sería una modalidad eventual de trabajo en la que los empleadores de cualquier sector económico tienen la facultad de autorizar que sus trabajadores pasen a laborar desde sus hogares a causa de la situación excepcional presentada por la pandemia (Ministerio del trabajo, circular 0021 de 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, el ministro de trabajo colombiano expidió la circular 0064 de 2020 para exponer las medidas preventivas que contribuyan a la protección de la salud física y mental de los trabajadores que se encuentran desempeñando labores de forma remota. En primera instancia se plantean las acciones para prevenir los factores psicosociales de trabajar desde casa entre las cuales están: el ajuste de la jornada laboral a la legalmente establecida (8 horas diarias y 48 horas semanales), las horas extras no pueden exceder las dos horas diarias o las 12 semanales, la desconexión digital se debe asegurar por ser un derecho del trabajador, la carga laboral debe mantenerse exactamente igual a excepción de los casos extraordinarios, se debe promocionar la implementación de pausas activas, descansos entre reuniones y la adquisición de conductas de autocuidado. Así pues, el contacto ya sea por vía WhatsApp, correo electrónico o algún otro medio, debe hacerse durante la jornada laboral respetando el tiempo personal y de descanso del colaborador, para lo cual se deben proponer estrategias encaminadas a respetar los espacios de ocio, descanso y entretenimiento de este.

Respecto a las medidas que son responsabilidad de las organizaciones, el mismo documento especifica que deben identificar, evaluar y monitorear de manera constante los factores de riesgo psicosocial cumpliendo al mismo tiempo todos los protocolos de seguridad. Entre las acciones mencionadas se encuentran: Mantener activo el comité de convivencia a través de las Tic 's, generar espacios y promover la participación de los colaboradores en las capacitaciones sobre promoción y prevención del riesgo psicosocial que son realizadas por la ARL. También deben garantizar el pago del salario de acuerdo con el contrato pactado, tienen la obligación de guardar la confidencialidad de los trabajadores que sean positivos para covid-19 al tiempo que se les proporciona un acompañamiento psicosocial, se debe prestar asistencia

psicológica remota y tienen que continuar con las acciones para sancionar el acoso laboral u otro tipo de hostigamientos consignados en la ley (MinTrabajo, circular 0064 de 2020).

Sobre las Administradoras de riesgos laborales, la circular explica que tienen la responsabilidad de: llevar a cabo campañas o capacitaciones orientadas al manejo del estrés, la adecuación de las condiciones laborales, el fortalecimiento de los recursos personales para enfrentar respuestas emocionales y conductuales de riesgo. La implementación de medios de comunicación (telefónico, mensajes, correo, entre otros) para atención en crisis, apoyo emocional, primeros auxilios psicológicos y escucha que deben ser atendidas por profesionales en temas de salud mental. Acompañamiento y monitoreo constantes de todos los trabajadores afiliados al sistema por parte de las empresas (MinTrabajo, circular 0064 de 2020).

Finalmente, se indican las responsabilidades de los colaboradores los cuales tienen que dar cumplimiento a todas las medidas implementadas por las administradoras de riesgos, así como las propuestas por la entidad a la que se encuentran vinculados, dichas acciones son: participar activamente de las capacitaciones, eventos y actividades programadas por las entidades anteriormente nombradas. En el mismo orden de ideas, tienen la autonomía de adquirir conductas de cuidado, contribuir a la detención de factores de riesgo psicosocial e informar de manera honesta y completa su estado de salud a la ARL y a la empresa (MinTrabajo, circular 0064 de 2020).

De allí la ley 2088 de 2021, que tiene como objeto la regulación del trabajo en casa el cual definió como una modalidad en la cual los colaboradores prestan sus servicios o realizan sus funciones en un lugar distinto al espacio físico de la empresa de manera temporal, ocasional o excepcional haciendo uso de diferentes mecanismos que le permitan llevar a cabo su labor

(Congreso de la república de Colombia, Ley 2088, 2021). De manera general, el documento reafirma las especificaciones que habían sido planteadas en las circulares publicadas anteriormente y plantea unas nuevas para cubrir los vacíos entre las que están:

- La existencia de un consenso entre el empleador y el colaborador para llevar a cabo la implementación del trabajo en casa quedando pactadas de manera escrita las funciones a realizar, las particularidades del nuevo espacio de trabajo, el seguimiento del área de SST y demás especificaciones que sean necesarias.
- La coordinación en la asignación de tareas a través tanto del establecimiento de herramientas para llevar a cabo el reporte, seguimiento y evaluación, como del fortalecimiento de la comunicación asertiva y recíproca.
- La desconexión laboral entendida como el derecho del colaborador a abstenerse de realizar tareas relacionadas al trabajo fuera de su horario laboral en sus tiempos de descanso, exceptuando aquellas ocasiones especiales en que la labor sea de carácter urgente y por lo tanto impostergable.
- La permanencia y obligatorio cumplimiento de las responsabilidades, derechos y deberes anudados a la prestación del servicio por parte del empleado y el empleador.
- La jornada laboral durante el período que dure el trabajo en casa se regirá por las normas vigentes en código sustantivo del trabajo y el reglamento aplicable a los servidores públicos.
- El tránsito al teletrabajo en caso de que la situación excepcional que dan paso al trabajo en casa permanezca en el tiempo (más de tres meses sin motivo justificado para prórroga), el empleador deberá llegar a un acuerdo con el colaborador para que pase al teletrabajo teniendo en cuenta los requisitos dispuestos por la ley 1221 de 2008. Cabe

aclarar que el empleador siempre conserva la potestad de dar por terminado el trabajo en casa y pasar al teletrabajo cuando lo considere conveniente.

- Los elementos para llevar a cabo el trabajo en casa podrán ser de propiedad del colaborador siempre y cuando exista un acuerdo con el empleador. De no llegar a dicho acuerdo, el contratante tiene la obligación de proporcionar los equipos y demás herramientas para desempeñar la labor, en cuyo caso éste adquiere la facultad de establecer los criterios en cuanto a los cuidados de los equipos, así como las responsabilidades de reserva de información de acuerdo con la legislación vigente.
- Los derechos salariales y prestacionales serán los mismos establecidos en la contratación, incluyendo el auxilio de transporte que en este caso tomará el título de auxilio de conectividad. Además, la entidad debe costear un porcentaje del monto de consumo de la factura de electricidad y pagar una compensación bajo la figura de gastos en el caso de que los equipos y demás implementos para llevar a cabo el trabajo sean propiedad del colaborador.
- Las garantías laborales, sindicales y de seguridad social también seguirán vigentes mientras se preste el servicio en modalidad de trabajo en casa, por lo tanto, los colaboradores seguirán disfrutando de los derechos y garantías económicas, asistenciales, entre otras.
- Las áreas de salud y seguridad de las empresas deben concebir dentro de su metodología la modalidad de trabajo en casa, por lo cual, deben establecer planes para la identificación, evaluación, valoración y control de factores de riesgo o peligros e incluir acciones de intervención en sus cronogramas de trabajo actuales.

- Las ARL deben promover programas para garantizar las condiciones relacionadas a la salud y seguridad de los trabajadores afiliados, pues, los empleadores tienen la obligación de mantener la afiliación a las administradoras de riesgos laborales de todos los colaboradores que trabajen en casa comunicando a estas la nueva modalidad a partir de la cual se encuentran prestando sus servicios.
- Los programas de bienestar y capacitación por parte de las empresas deben promover el desarrollo de competencias digitales y la adquisición de hábitos de vida saludables.
- Los canales oficiales de comunicación para ciudadanos deben dar a conocer las nuevas modificaciones para la prestación de los servicios de manera virtual, por esto, deben proporcionar toda la información acerca de cómo serán atendidas las peticiones de los usuarios en la nueva modalidad de trabajo en casa (Congreso de la república de Colombia, Ley 2088, 2021).

Para concluir, es preciso aclarar que el 12 de mayo de 2021 esta ley fue aprobada y promulgada para su cumplimiento, por esta razón, las entidades tanto públicas como privadas pueden tener un panorama más claro de cómo adoptar esta modalidad de trabajo sin violentar los derechos de los colaboradores y que a su vez tampoco sean tergiversados las potestades del empleador.

Riesgos psicosociales

En el momento en que los factores psicosociales y organizacionales de las empresas se tornan disfuncionales provocando inadaptación, tensión y respuestas psicofisiológicas de estrés; se convierten en riesgos psicosociales con probabilidades de influir negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores (Benavides et al. 2002, como se citó en Jiménez y León 2010).

En ese sentido, toda relación en la que exista la probabilidad de que uno o varios colaboradores estén expuestos a sufrir cualquier tipo de daño ya sea físico y/o psíquico a causa de la interacción de factores del trabajo tales como, condiciones laborales, estilos directivos, dificultad de la tarea, variables ambientales, internas y sociales, se considera un riesgo psicosocial (Navarrete, 2011).

Teniendo en cuenta lo anterior, los riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral se definen como el conjunto de patologías manifestadas a través de síntomas o síndromes de origen complejo que se encuentran directamente relacionadas con variables organizativas (cultura, valores, estilos de liderazgo, entre otros), departamentales (relaciones interpersonales, clima laboral, entre otros) y personales (rasgos de personalidad, competencias, entre otras), los cuales tiene la capacidad de impactar la salud y el desarrollo laboral del trabajador al producirle grandes afecciones a nivel psicológico, físico y social (Boada & Ficapal, 2012). De acuerdo con el informe de 1984 del comité mixto de la OIT y OMS, los riesgos psicosociales se componen, por un lado, de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de la organización; y, por otro lado, de las capacidades del trabajador, las necesidades que tenga, su cultura y su vida fuera del trabajo. Todo lo anterior, podría impactar de manera nociva en la salud, el rendimiento y la motivación de los trabajadores de acuerdo con las percepciones y experiencias de cada uno de estos (Castellanos, Sánchez y Santana, 2014).

La resolución 2646 de 2008 del ministerio de protección social de Colombia, es la encargada de regular los riesgos psicosociales en las organizaciones, esta normativa tiene como objetivo “establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio

y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés laboral” (Art.1). En el mismo orden de ideas, dicha resolución define el riesgo psicosocial como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Art. 3, literal d). Es importante resaltar, que la norma abarca múltiples aspectos entre los cuales están, los intralaborales, extralaborales (externo a la organización) y las condiciones o características individuales de cada trabajador (Ministerio de la protección social, resolución 2646, 2008). Desde este punto de vista, los factores psicosociales de riesgo son aquellos que pueden desequilibrar los recursos y las capacidades de una persona para manejar el flujo de trabajo, es por esto, que son innumerables y pueden provenir de distintos componentes laborales (Jiménez, 2011).

En adición a lo anterior, el ministerio del trabajo a través de la resolución 2404 de 2019 estructuró una batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, así como una guía para la implementación de programas de promoción, prevención e intervención de estos factores. Por lo tanto, el objeto de esta normativa fue establecer los “referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención” (Art. 1) que deben adoptar todas las entidades para minimizar la probabilidad de presencia de riesgos psicosociales al interior de estas.

El talento humano es un elemento imprescindible en las organizaciones, no obstante, en muchas ocasiones no se tiene en cuenta las motivaciones, capacidades, expectativas y necesidades de este, lo cual resulta en la disminución de la salud laboral que da paso a la aparición del riesgo psicosocial, que son consecuencia de las condiciones laborales y

organizativas deficientes. Por consiguiente, para tratar de explicar este fenómeno se plantean dos teorías relevantes:

- En primer lugar, está la propuesta por Karasek (1990; 1979), la cual relaciona tres conceptos fundamentales demanda-control-apoyo social. Este modelo explica la dinámica entre el contenido de las tareas, la organización del trabajo, las demandas cuantitativas y cualitativas (de tipo psicológico y el control o autonomía que tiene el trabajador sobre su labor). Por tanto, plantea que las demandas del trabajo surgen por el ritmo, la rapidez y la cantidad de actividades que componen la labor, así mismo se deben tener en cuenta las órdenes contrariadas, las demandas problemáticas, la necesidad de concentración, la cantidad de interrupciones y la dependencia de ir al ritmo de los demás. En cuanto al control, este hace referencia a los recursos que la persona posee para enfrentarse a dichas demandas, el cual se desarrolla a partir del nivel de formación y habilidades para demostrar su autonomía y participación al momento de tomar decisiones sobre aspectos que afecten el desempeño laboral. El último factor que se concibe dentro de este modelo, es la cantidad y calidad de apoyo social proporcionado por los empleadores y compañeros de trabajo (Vieco y Abello, 2014); pues, “a mayores demandas o exigencias (cognitivas, emocionales, cuantitativas o cualitativas) y menor posibilidad de control sobre el trabajo (autonomía para tomar decisiones con respecto al trabajo) mayor es la probabilidad de enfermar a consecuencia de la tensión psicológica o el estrés psicosocial” (Vieco y Abello, 2014, p. 361).

- En segundo lugar, se encuentra la planteada por Siegrist (1996), que recalca la importancia de los términos esfuerzo y recompensa. De acuerdo con este modelo la relación entre un alto esfuerzo y un bajo nivel de recompensa a largo plazo resulta en una situación de elevado riesgo para la salud. Dentro del estatus control del rol están contenidas variables como la

estabilidad laboral, los cambios no deseados de las condiciones de trabajo, la falta de perspectivas de ascenso y la inseguridad de estatus (estar realizando una tarea que se encuentra por debajo de la propia cualificación). También está la estima que comprende el respeto, el reconocimiento y el trato justo. Por consiguiente, esta teoría es fundamental para profundizar sobre las demandas intrínsecas del trabajo, el sobrecompromiso (*overcommitment*) del empleado, y el equilibrio entre esfuerzo (*effort*) aplicado y la recompensa recibida (*reward*) (Vieco y Abello, 2014); “el desbalance entre estas tres fuerzas es lo que genera estrés-distrés, causante de múltiples trastornos, patologías orgánicas y mentales, y los efectos nocivos sobre la salud, la productividad y la organización en general” (Vieco y Abello, 2014, p. 361).

De acuerdo con estos planteamientos, son múltiples las causas que pueden dar lugar a la aparición de riesgos psicosociales, entre ellas se destacan las siguientes:

Tabla 1.

Riesgos psicosociales: clasificación de las causas y de las conductas

Causas	Conductas que pueden favorecer el riesgo psicosocial
Exceso de exigencias	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar rápidamente o de forma irregular. ● Esconder nuestros sentimientos. ● Callarse la propia opinión. ● Tomar decisiones difíciles y de forma rápida y con alta responsabilidad.

Falta de influencia y de desarrollo	<ul style="list-style-type: none">● No se tiene margen de autonomía en la forma de realizar tareas.● No hay la posibilidad para aplicar competencias y conocimientos.● El trabajo carece de sentido y no es significativo.● Dificultades de adaptar el horario a las necesidades familiares.● No poder decidir cuándo se hace un descanso.
Falta de apoyo y de calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none">● Trabajar aislado.● No tener apoyo de los superiores y/o compañeros en la realización del trabajo.● Tareas insuficientemente definidas.● Información inadecuada y a destiempo.
Escasas compensaciones	<ul style="list-style-type: none">● Falta al respeto personal.● Inseguridad contractual.● Cambios de puesto o servicio.● Trato inequitativo.● No se reconoce el trabajo bien hecho.● Insuficiente retribución fija y variable.● Asegurar los procesos de derecho.
Doble presencia	<ul style="list-style-type: none">● Dificultades de conciliar el trabajo doméstico y familiar con la actividad laboral remunerada.

Fuente: Boada & Ficapal (2012).

Esto se puede complementar, con los cambios que ha sufrido el trabajo en las últimas décadas y que han dado paso a los riesgos psicosociales emergentes, que surgen a raíz de los cambios técnicos u organizativos, socioeconómicos, demográficos, políticos e incluso de los que trae consigo el fenómeno de la globalización. Estos factores de riesgo tienen consecuencias importantes sobre la salud de la población ya que provocan altos niveles de estrés laboral. Se entiende como riesgo psicosocial emergente a aquellos que: son causados

por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; factores conocidos pero que se conciben como nuevos riesgos debido a los avances científicos o percepciones sociales (Gil, 2020). Asimismo, estos factores han sido agrupados en 5 áreas:

- Las nuevas formas de vinculación laboral, caracterizadas por el establecimiento de contratos precarios, subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo que aumenta los niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores a causa de la inestabilidad laboral.
- El aumento en el envejecimiento de los colaboradores laboralmente activos y la extensión de edad para acceder a la jubilación que generan vulnerabilidad a la carga mental y emocional.
- La intensificación del trabajo, que hace referencia a la exigencia de manejar grandes cantidades de información y carga laboral a la par que se está en un entorno que ejerce alta presión sobre la persona. Este riesgo es el más presente en todos los campos, dado que, los trabajadores pueden pensar que su rendimiento y eficiencia están siendo evaluadas con mayor rigurosidad, por lo cual, tienden a trabajar más horas de las que estipula su jornada laboral. En algunas ocasiones, se hace evidente que el colaborador no recibe la remuneración adecuada de acuerdo con el aumento de la carga laboral, o que, en su defecto, no recibe apoyo social por parte de sus compañeros para asumir o equilibrar la carga.
- Las intensas exigencias de tipo emocional en el trabajo, además del incremento del acoso psicológico y la violencia.
- El desequilibrio y conflicto entre la vida personal y laboral del colaborador, esto se da por los empleos precarios, la excesiva carga de trabajo, adicional a esto están los horarios

laborales variables que privan al trabajador de organizarse para satisfacer sus necesidades personales creando desajustes en estos dos ámbitos igual de importantes para la persona (Gil, 2012).

Finalmente, se ha hecho evidente que los factores psicosociales pueden afectar negativamente a la salud y el desempeño del trabajador. Estos riesgos acarrear consecuencias como la depresión, la ansiedad crónica, la desmotivación, los problemas del sueño, entre otros. Aunque se han presentado afecciones como el Burnout, el mobbing, el tecnoestrés, el estrés laboral, la carga mental, el Karoshi y la adicción al trabajo (workaholism); una de las consecuencias que ha sido considerada más importantes es la fatiga laboral debido al impacto que tiene en varios aspectos de la salud y el desarrollo del trabajador (Fang, 2009, p.372).

Fatiga laboral

El término fatiga viene del latín fatigare cuya composición significa “fatim” =con exceso y “agere” =hacer, haciendo referencia a una experiencia de tipo subjetivo que afecta a las personas (Servaes, Verhagen y Bleijenberg, 2002, como se citó en Cárdenas et al., 2008). De manera general se ha definido como “un estado funcional de significación protectora que produce sensación física desagradable con componentes cognitivos y emocionales. Se manifiesta como cansancio que puede o no aliviarse con estrategias usuales de descanso, varía en duración e intensidad, y provoca la imperiosa necesidad de reducir, en diferentes grados, el esfuerzo o la potencia para realizar las actividades diarias” (Seguel y Valenzuela, 2014, p. 120). Teniendo en cuenta esto, la fatiga producida por el trabajo es una manifestación general de la tensión que produce este y que se manifiesta en la disminución de las respuestas de acción del trabajador a causa del estrés (Furnham, 2001; Arquer, 2006, como se citó en Fang, 2009).; ya que

corresponde a un estado anímico de cansancio por un alto esfuerzo a nivel físico y mental (Fang, 2009).

Según Norman y Arquer (1971, como se citó en Cuesta y Sierra, 2004), la fatiga laboral se define como “un fenómeno de desgaste provocado por un consumo de energía superior al normal, con pérdida de capacidad funcional y sensación de malestar afectando la salud, originado por exceso de trabajo o falta de descanso, lo que impide recuperar fuerzas” (p.16). Por tanto, la fatiga laboral tiene el potencial de impactar negativamente la seguridad, la productividad, la salud y el bienestar del colaborador, lo que conlleva a aumentar el riesgo de que la persona cometa errores, o esté expuesto a sufrir incidentes y accidentes en el sitio de trabajo (Satterfield y Van Dongen, 2013). En consecuencia, la persona puede presentar síntomas como dolencias a nivel físico que afectan el sistema circulatorio, muscular, nervioso, digestivo o respiratorio, de igual forma se evidencian afecciones en la salud mental como depresión, ansiedad, angustia, nerviosismo, melancolía, pérdida de apetito, irritabilidad, cefaleas, pérdidas breves de memoria, insomnio, disminución de la atención, entre otros (Chavarría, 2000, como se citó en Fang, 2009).

Otros síntomas que se presentan a raíz de la fatiga laboral son:

- Manifestaciones de tipo fisiológicas, “como la disminución de glucosa en la sangre o la acumulación de ácido láctico en el tejido muscular”.
- Conductuales, relacionadas con el deterioro del rendimiento (por ejemplo el bostezar)
- Subjetivas, “como el discomfort o dolor, dificultad para mantener los ojos abiertos o mantenerse despierto, cefalea, irritabilidad, ansiedad, pérdida de la concentración, dificultad en la toma de decisiones y lentitud en el pensamiento” (Seguel y Valenzuela, 2014, p. 120).

En cuanto a las causas de la fatiga laboral se plantean que estas vienen directamente tanto de las características del entorno en el que el empleado lleva a cabo su labor, como de las demandas que impone las tareas que realiza. Para explicarlo mejor, Ahsber (1998) puntualiza cinco factores del trabajo que se encuentran directamente relacionados con la probabilidad de aparición de fatiga, los cuales son, el ambiente físico, la carga mental, la carga física, el momento del día, el nivel de privación del sueño y las condiciones psicosociales (Boada & Ficapal, 2012). Estos aspectos se van a ampliar a continuación.

- La carga física en la que se considera toda la parte corporal, ya sea de manera holística o por segmentos específicos. Se relaciona con la utilización de los grupos musculares que se contraen o relajan por cortos o largos periodos de tiempo.
- La carga mental, por un lado está la sobrecarga mental que hace referencia al aumento de la carga de trabajo que exige altos niveles de atención por parte del individuo que resulta en la disminución del rendimiento y la aparición de fatiga. En contraposición, se encuentra la infracarga mental que se caracteriza por un nivel de activación bajo conduciendo a la aparición de fatiga manifestada en aburrimiento y tedio.
- El ambiente físico, es aquel que afecta los sistemas sensoriales, es decir, son características del entorno como el ruido, las vibraciones, la iluminación, etc. que son factores de riesgo potenciales al ser generadores de estrés laboral, dado que, ejercen su efecto a través de reacciones subjetivas de carácter fisiológico y comportamental. Un ejemplo claro de este factor es la fatiga visual.
- El momento del día y el nivel de privación del sueño, hacen referencia a “los ritmos circadianos que afectan el nivel de rendimiento y el grado de somnolencia que tiene una persona. El rendimiento está condicionado por una serie de factores que interactúan entre

sí: las demandas de las diferentes tareas, el sistema de turnos específico y las diferencias individuales” (Boada & Ficapal, 2012, p. 169).

- Las condiciones psicosociales del trabajo se definen por la misma naturaleza del trabajo, como por ejemplo, el desempeño de roles, las relaciones interpersonales, las posibilidades de desarrollo de carrera, el estilo de supervisión, entre otros, están relacionados con la aparición de fatiga laboral al contribuir a la desmotivación laboral (Boada & Ficapal, 2012).

Para terminar, es preciso aclarar que todos los factores anteriormente mencionados están mediados por las características particulares de cada trabajador, tanto a nivel físico como psicológico (Boada & Ficapal, 2012). En el mismo orden de ideas, la fatiga laboral como condición corporal se ve afectada por factores intrínsecos de los trabajadores entre los cuales están, el ritmo de vida desajustada refiriéndose esto a los casos en los que se trabaja más del horario habitual en las noches y deben dormir durante el día aumentando esto la fatiga (Herusasongko, Sutomo y Sudibyakto, 2012). Por consiguiente, se evidencian dos factores clave que son el sueño insuficiente y las interrupciones en la normalidad del ciclo del sueño (Lerman et al. 2012). Asimismo, Phoon (1988, como se citó en Herusasongko, Sutomo y Sudibyakto, 2012) afirmó que la fuerza muscular de los colaboradores está directamente afectada por la edad, pues, “cuanto mayor sea la fuerza muscular, mejor rendimiento y mejor resistencia de los músculos para trabajar. Indirectamente, la edad de los trabajadores se correlaciona positivamente con la duración en el trabajo. Cuanto mayor sea la duración del trabajo, mejor experiencia tendrá un trabajador. Una mejor experiencia conduce a una mejor habilidad para hacer un trabajo en particular, minimizando así la fatiga” (p. 62).

Metodología

Tipo de Investigación.

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, el cual consiste en la recolección de datos con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías a través de la medición y análisis estadístico de variables numéricas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Por consiguiente, se realizó la recogida de datos por medio de una encuesta aplicada a personas de Bucaramanga y su área metropolitana que se encontraban realizando trabajo desde casa por el confinamiento obligatorio a causa de la pandemia.

Diseño de Investigación

El presente estudio se llevó a cabo con base a un diseño descriptivo-transversal. Descriptivo porque pretendió únicamente medir o recolectar información sobre variables previamente establecidas, es decir, que buscó especificar las particularidades o características de un grupo de personas específico (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), que en este caso, fueron los trabajadores que laboraban desde sus casas debido al confinamiento por Covid -19 y que a causa de esta situación podrían estar experimentando síntomas de fatiga laboral. De igual forma, fue de corte transversal o transeccional dado que los datos fueron recogidos en un solo momento, en un único tiempo (Liu, 2008 y Tucker, 2004, como se citó en Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Instrumento

Para obtener los datos, se aplicó como instrumento una encuesta la cual se caracteriza por alcanzar un alto grado de validez externa, pues permite abarcar una muestra representativa de la población. Por lo tanto, para la recolección de información se hizo uso de esta técnica que permitió obtener datos a través de la interrogación de sujetos para conseguir medidas de manera sistematizada de los síntomas de la fatiga laboral (López y Fachelli, 2015). A continuación se describe el instrumento de manera detallada.

Encuesta fatiga laboral en tiempos de confinamiento:

Consta de una sección que recolecta datos sociodemográficos y cinco dimensiones referentes a: fatiga física, carga mental, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las dinámicas de trabajo, estos aspectos se indagaron a partir de 16 ítems (cuatro ítems por dimensión) con 5 alternativas de respuesta tipo Likert y dos 2 ítems de respuesta abierta que indagaban acerca de las experiencias positivas y negativas por parte de los colaboradores que estaban trabajando desde casa (Ver apéndice 1). Es preciso aclarar, que para la elaboración de dicha encuesta se tomó como referencia la adaptación del cuestionario Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI) realizada por Ladino y Rojas (2019) en su estudio modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia, llevada a cabo en Bogotá.

Tabla 2*Descripción de las dimensiones y sus correspondientes ítems.*

Dimensión	Descripción	Ítems
Carga Física	Todos aquellos síntomas de dolor, cansancio e incomodidad que se manifiestan a nivel corporal a causa de las condiciones físicas o ambientales a las que está expuesto el trabajador durante su jornada laboral.	1, 2, 3, 4
Carga Mental	Se caracteriza por afecciones a nivel emocional, motivacional y cognitivo causadas por la utilización de una gran cantidad de esfuerzo mental para procesar información necesaria para ejecutar las labores que requiere su trabajo.	5, 6, 7, 8
Efectos Psicofisiológicos	Se refiere a las reacciones fisiológicas molestas para el trabajador, ocasionadas por una exposición constante a afecciones de tipo emocional, motivacional y cognitivo.	9,10,11,12
Percepción de cambios en las dinámicas de trabajo	Hace referencia a los cambios percibidos por los colaboradores en sus rutinas desde que empezaron el trabajo en casa, tomado como punto de referencia su vida laboral cuando trabajaban de manera presencial.	13, 14, 15, 16
Experiencias positivas y negativas de trabajar desde casa.	Enmarca todos los aspectos que surgen a raíz de la realización del trabajo en casa tales como, el relacionamiento, el manejo del tiempo, la jornada laboral, entre otros; mencionados por los trabajadores y valorados a partir de su propia experiencia.	17, 18

Fuente: elaboración propia

Muestreo.

El muestreo se realizó por cadena de referencia que consiste en buscar participantes que puedan referir a otros y a su vez, estos a otros de manera sucesiva hasta obtener la muestra (Hernández & Carpio, 2019). La muestra final estuvo conformada por 511 trabajadores, cuyos datos sociodemográficos se presentan a continuación.

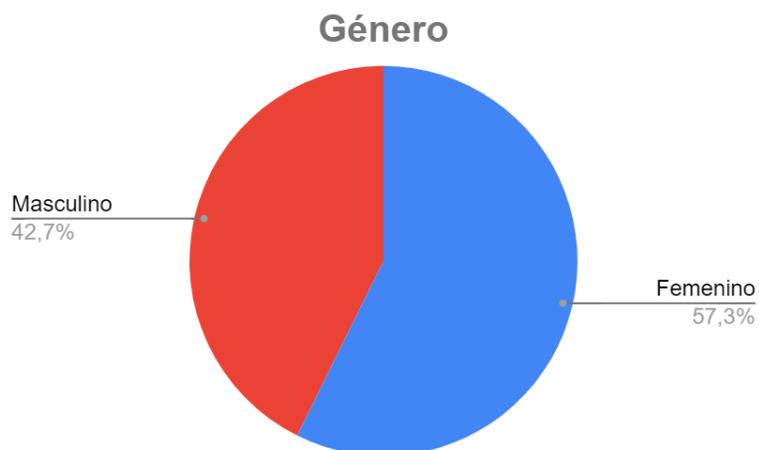
Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica género.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	293	57,3%
Masculino	218	42,7%

Figura 1

Distribución en porcentajes del género de los participantes



Nota. En la figura 1 se presenta la distribución del género de los participantes representado en porcentajes, por tanto, se evidencia que el 57,3% eran del género femenino y el 42,7% del género masculino.

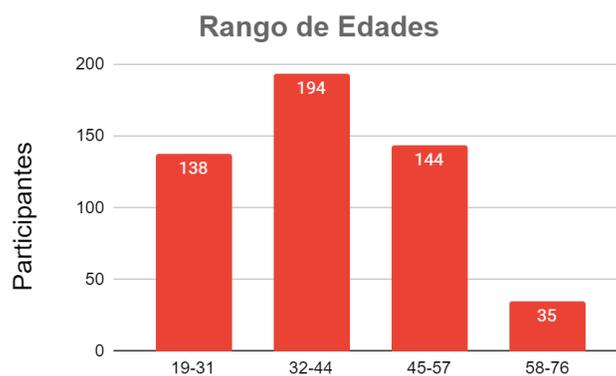
Tabla 4

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica edad

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
19-31	138	27%
32-44	194	38%
45-57	144	28%
58-76	35	6,8%
Media (\bar{x})	39,98	
Desviación estándar (DE)	11,54	

Figura 2

Distribución en frecuencias de los rangos de edad de los participantes



Nota. La figura 2 representa la distribución de los rangos de edad de acuerdo la frecuencia de cada uno de estos. Por consiguiente se muestra que las edades de 138 trabajadores se encontraban en un rango de 19-31 años, 194 tenían edades entre los 32-44 años, 144 estaban en el rango de 45-57 años y 35 se ubican en el rango de 58-76 años.

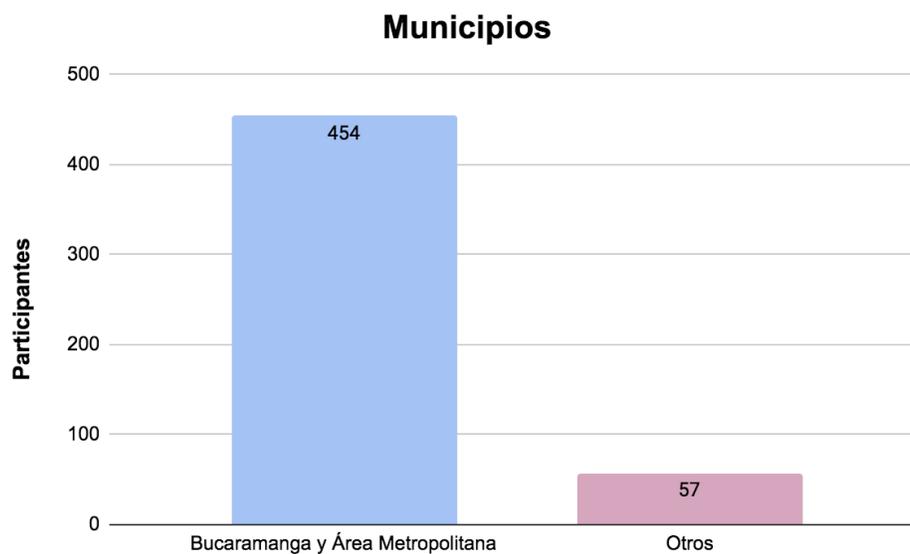
Tabla 5

Distribución por frecuencia de la variable sociodemográfica ubicación geográfica

Departamento	Frecuencia	Porcentaje
Bucaramanga y Área Metropolitana	454	88,8%
Otros Municipios	57	11,2%

Figura 3

Distribución por frecuencias de la ubicación geográfica de los participantes



Nota. En la figura 3 se presentan las frecuencias correspondientes a ubicación geográfica de los participantes por regiones. Por tanto se observa que, 454 pertenecían a los municipios de Bucaramanga y su área metropolitana, y los 57 restantes se encontraban ubicados en otros municipios aledaños.

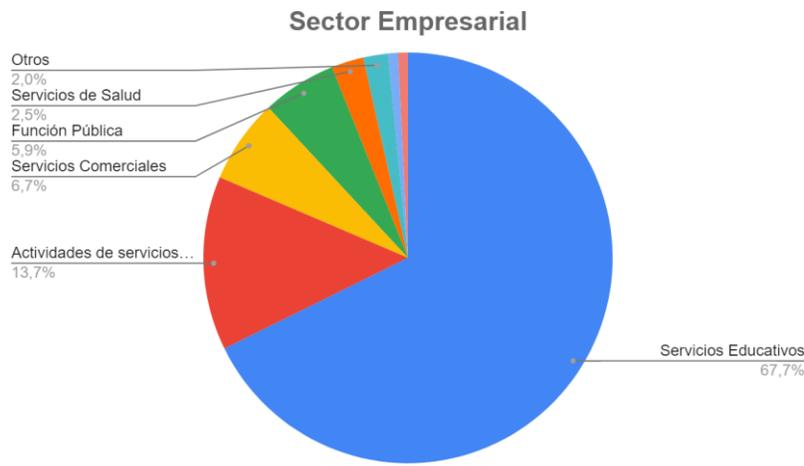
Tabla 6

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica sector empresarial

Sector empresarial	Frecuencia	Porcentaje
Servicios Educativos	346	67,7%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	70	13,7%
Servicios Comerciales	34	6,7%
Función Pública	30	5,9%
Servicios de Salud	13	2,5%
Tecnologías y telecomunicaciones	4	0,8%
Actividades financieras	4	0,8%
Otros	10	2,0%

Figura 4

Distribución por porcentajes del sector económico



Nota. En la figura 4 se presentan los porcentajes correspondientes al sector económico en que laboraban los participantes, allí se observa que el 67,7% se desempeñaba en el sector de servicios Educativos, el 13,7 en el sector de actividades de servicios administrativos y de apoyo, el 6,7 en servicios comerciales, el 5,9 estaba en el sector de función pública, el 2,5 estaba en el sector servicios de salud y el 2% se distribuía en otros sectores.

Tabla 7

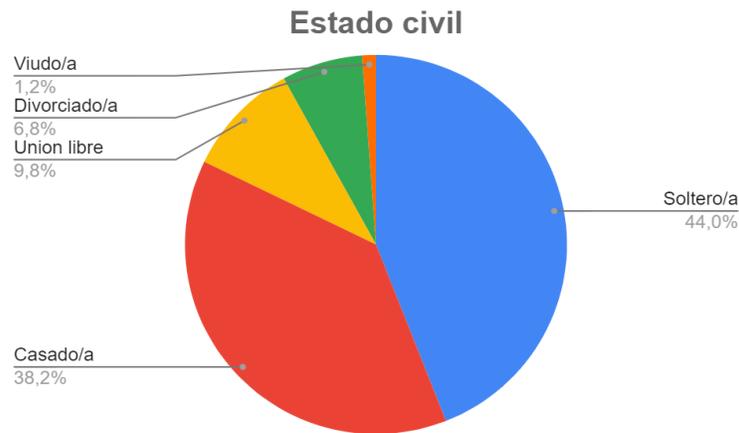
Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	225	44%
Casado/a	195	38,2%
Unión libre	50	9,8%
Divorciado/a	35	6,8%

Viudo/a 6 1,2%

Figura 5

Distribución por porcentajes del estado civil de los participantes



Nota. En la figura 5 se observan los porcentajes de acuerdo al estado civil de los participantes, donde se evidencia que el 44% es soltero, el 38,2 casado, el 9,8 vive en unión libre, el 6,8 estaba divorciado y el 1,2 era viudo.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Término fijo	267	52,3%
Indefinido	145	28,4%
Prestación de servicios	34	6,7%
Obra o labor	25	4,9%
Por horas	29	5,7%

Formación y aprendizaje	3	0,6%
Provisional	2	0,4%
Otros	6	1,2%

Figura 6

Distribución por porcentajes del tipo de contrato de los participantes



Nota. La figura 6 representa los porcentajes de los tipos de contrato por los cuales estaban vinculados los trabajadores. Por esto se observa que, 52,3% tenía contrato a término fijo, el 28,4% indefinido, el 6,7% estaba por prestación de servicios, el 4,9% por obra o labor, el 5,7% está vinculado por horas y el 1,2% engloba otro tipo de contratos.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de la variable número de hijos

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
0	243	47,6%
1	119	23,3%
2	116	22,7%

3	25	4,9%
4	7	1,4%
5	1	0,2%

Figura 7

Distribución por frecuencias del número de hijos de los participantes



Nota. En la figura 7 se presentan las frecuencias de acuerdo al número de hijos de los participantes. Como se muestra, 243 participantes no tenían hijos, 119 tenían un hijo, 116 dos hijos, 25 tres hijos, 7 tenían cuatro hijos y 1 cinco hijos.

Procedimiento.

Desde la perspectiva cuantitativa la investigación es un proceso sistematizado y organizado el cual se lleva a cabo a partir de una serie de determinados pasos, puesto que, el proyecto debe llevar una estructura lógica (Álvarez, 2011). Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a explicar de manera amplia cada fase.

Fase 1 - Búsqueda de antecedentes y referentes teóricos.

En un primer momento se realizó una revisión de los estudios tanto investigativos como de recopilación bibliográfica relacionados a las variables de interés, sin embargo, solo se encontró un estudio que integra los temas pero sin lograr el alcance de la presente investigación. Teniendo en cuenta esto, se procede a continuar la indagación de las variables por separado. La búsqueda de información se ejecutó a través de bases de datos de acceso público como Redalyc, Scielo, revistas académicas, revistas científicas; y por medio de plataforma virtuales abiertas de las diferentes universidades nacionales e internacionales. Cabe aclarar que se tuvieron en cuenta criterios de búsqueda tales como, un rango limitado de tiempo que fue de 2010 a 2020 por temas de actualización y que incluyeran alguna de las variables de fatiga laboral o trabajo en casa (teletrabajo).

Fase 2 - Selección y adaptación de instrumentos.

Con el objetivo de tener un mayor alcance y abarcar una muestra considerable, se decide hacer uso de la encuesta como medio para recolectar los datos. Para esto, se hizo un proceso de revisión de instrumentos que midieran fatiga laboral en trabajadores y se decide tomar como referencia el Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI), no obstante la encuesta fue de elaboración propia, dado que, se construyó de acuerdo a la información requerida para la investigación.

Fase 3 - Selección de la muestra y aplicación.

El muestreo se seleccionó por cadena de referencia en la cual los participantes referían a otros que cumplían con el requisito de participación de la investigación, que consistía en que se encontraran trabajando en casa por el confinamiento obligatorio por Covid -19. La encuesta se

aplicó de manera virtual por medio de la herramienta Google Forms, donde se generó un link que fue enviado o difundido haciendo uso de aplicaciones como WhatsApp, Gmail y Hotmail.

Respecto al consentimiento informado, este se encontraba incluido al principio de la encuesta (Ver apéndice 1), allí se especificaba el objetivo del estudio, las personas responsables de la investigación, el tratamiento de datos y resultados de la encuesta; además se resaltó que el diligenciamiento era totalmente voluntario y se entendía como una aprobación de participación en el estudio.

Análisis de resultados

En este apartado se presenta el análisis estadístico de los resultados de la encuesta fatiga laboral en tiempos de confinamiento que medía cuatro dimensiones, carga física, carga mental, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las dinámicas de trabajo. El análisis de los ítems de selección múltiple se realizó por medio del software estadístico SPSS Versión 26.0. En el caso de los ítems de pregunta abierta incluidos en la misma encuesta, se llevó a cabo un análisis que permitió identificar categorías y subcategorías relacionadas con las experiencias positivas y negativas de los trabajadores mientras se encontraban laborando desde sus casas.

Tabla 10

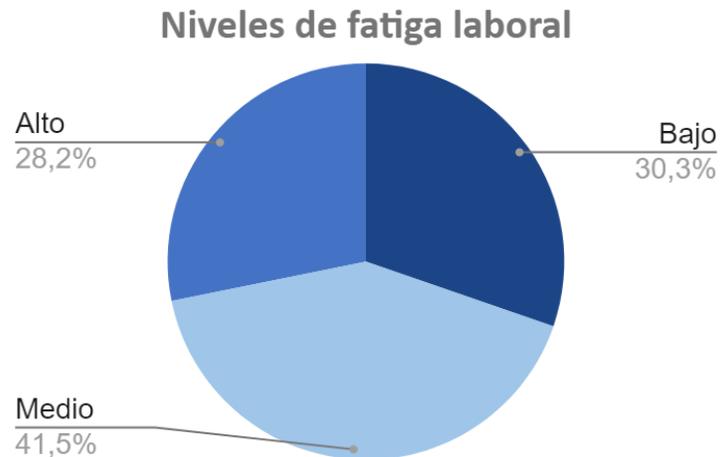
Estadísticos descriptivos de la encuesta Fatiga Laboral

Variable	Media	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	D.T	Alfa de Cronbach
Fatiga Laboral	44,67	44	45	20	74	9,08	0,84

En la tabla 10 se presentan las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión correspondientes a los resultados de la encuesta fatiga laboral en tiempos de confinamiento. Así mismo, se muestra el valor del Alpha de Cronbach, el cual evidencia que a pesar de ser una encuesta de elaboración propia tomando como referente el SOFI, esta tiene un grado de fiabilidad muy alto según el rango establecido para interpretación del coeficiente (0,84).

Figura 8

Porcentaje de distribución de la muestra en los niveles de fatiga laboral



De los 511 participantes, el 28,2% (144) se ubican en el nivel alto, en otras palabras, la carga mental, física, los efectos psicofisiológicos y la percepción de cambios en las dinámicas de trabajo se presentaron de manera más frecuente, en el nivel medio el 41,5% (212) manifestó sentir fatiga laboral algunas veces y el 30,3% (155) casi nunca experimentó dichos síntomas.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la encuesta Fatiga Laboral

Dimensiones	Media	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	D.T
Carga Física	12,48	12	12	4	20	3,69
Carga Mental	9,52	9	10	4	20	3,63
Efectos Psicofisiológicos	7,99	8	7	4	20	2,83

Percepción de Cambios en las Dinámicas de Trabajo	14,68	15	16	8	20	2,37
---	-------	----	----	---	----	------

Partiendo del análisis de los resultados, se expone en la tabla 11 las medidas de tendencia central y medidas de dispersión de cada una de las dimensiones que conforman la encuesta fatiga laboral en tiempos de confinamiento.

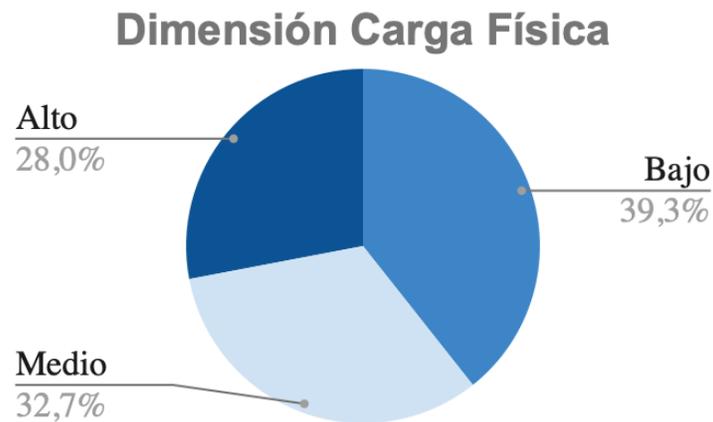
A continuación se exponen una serie de gráficas correspondientes a la distribución de la muestra de acuerdo a los tres niveles establecidos (alto, medio y bajo) para identificar el grado de presencia de los síntomas que conforman cada dimensión. Igualmente, se presentan las gráficas de la distribución de las respuestas de los ítems que pertenecen a cada dimensión, de acuerdo con la escala tipo Likert (5- siempre, 4- casi siempre, 3- algunas veces, 2- pocas veces, 1- nunca) usada en la encuesta de fatiga en tiempos de confinamiento.

Carga Física

Esta dimensión está conformada por los ítems del 1 al 4 que están relacionados con los síntomas de dolor, cansancio e incomodidad manifestados a nivel corporal a causa de las condiciones físicas o ambientales a las que estuvieron expuestos los trabajadores mientras realizaban sus labores desde casa.

Figura 9

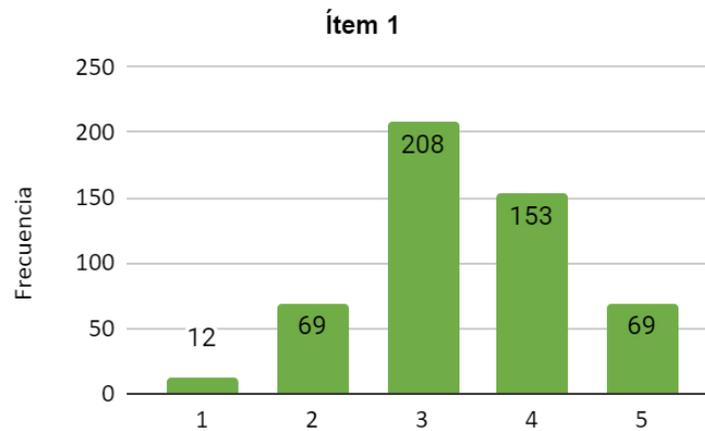
Porcentaje de distribución de la muestra en los niveles de la dimensión Carga Física



En la figura 9 se evidencia que de los 511 participantes, el 28% (143) se ubican en el nivel alto, es decir, presentaron síntomas de cansancio, malestar en alguna parte del cuerpo, pesadez o cansancio visual y entumecimiento de las articulaciones frecuentemente. En el nivel medio el 32,7% (167) manifestó sentir dichos síntomas algunas veces y el 39,3% (201) estuvo en un nivel bajo por lo que experimentaron síntomas físicos pocas veces o nunca.

Figura 10

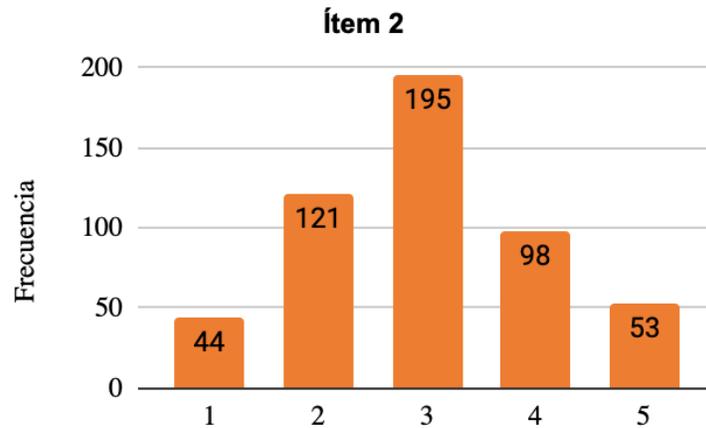
Frecuencia del ítem 1. Al final de su jornada de trabajo se siente extenuado (muy cansado o débil)



En la figura 10 se presenta la distribución de la frecuencia en cada una de las respuestas del Ítem 1, que indaga acerca de si el trabajador al final de su jornada laboral se sentía extenuado (muy cansado o débil), a partir de los resultados se observa que 69 de los 511 participantes se sentían siempre extenuados, 153 se sentían muy cansados o débiles casi siempre, 208 se sentían extenuados algunas veces, 69 participantes pocas veces se sentían muy cansados o débiles y solo 12 nunca se sentían extenuados.

Figura 11

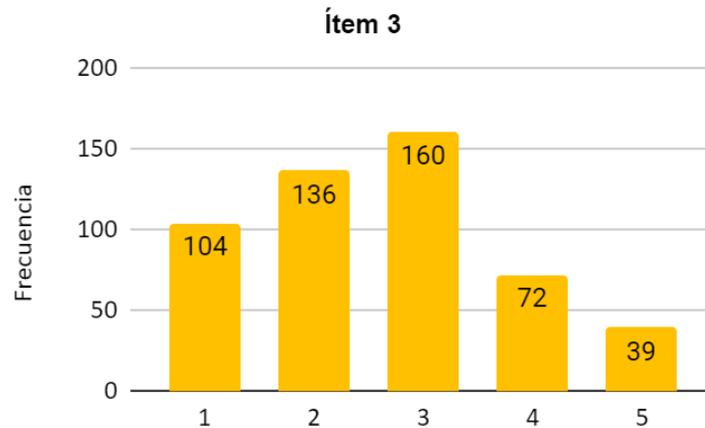
Frecuencia del ítem 2. Al final de su jornada de trabajo se siente dolorido (dolor o malestar en alguna parte del cuerpo)



En la figura 11 se evidencia la frecuencia de las respuestas de 511 colaboradores sobre si sentían dolor o malestar en alguna parte del cuerpo luego de finalizar su jornada laboral que corresponde al ítem 2, aquí 53 participantes experimentaron siempre los síntomas anteriormente nombrados, 98 experimentaron dolor o malestar casi siempre, 195 experimentaron los síntomas algunas veces, 121 participantes experimentaron los síntomas pocas veces y 44 nunca experimentaron ni malestar ni dolor.

Figura 12

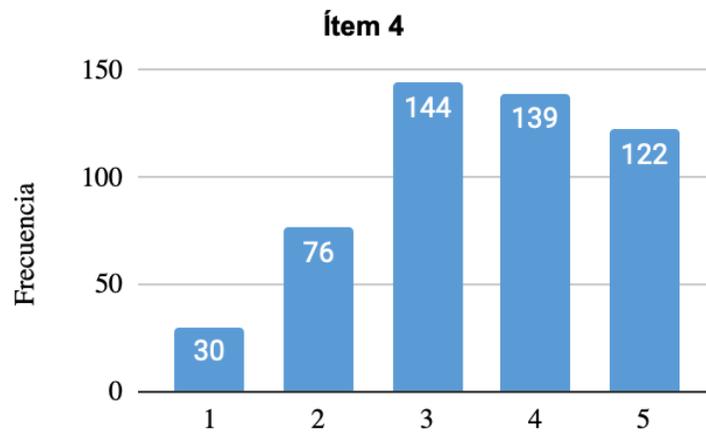
Frecuencia del ítem 3. Al final de su jornada de trabajo siente las articulaciones entumecidas (dificultad o entorpecimiento del movimiento en ciertas partes del cuerpo)



En la figura 12 se muestra el ítem de acuerdo a la distribución de las respuestas en cada una de las opciones de respuesta, en este se ahondaba acerca de si el trabajador al finalizar su jornada laboral sentía las articulaciones entumecidas (dificultad o entorpecimiento del movimiento en ciertas partes del cuerpo). Se evidencia que de los 511 participantes 39 sintieron siempre las articulaciones entumecidas, 72 sintieron dificultad o entorpecimiento del movimiento casi siempre, 160 sintieron las articulaciones entumecidas algunas veces, 136 participantes sintieron los síntomas pocas veces y 104 nunca sintieron dificultad o entorpecimiento del movimiento.

Figura 13

Frecuencia del ítem 4. Al final de su jornada de trabajo siente pesadez o cansancio visual



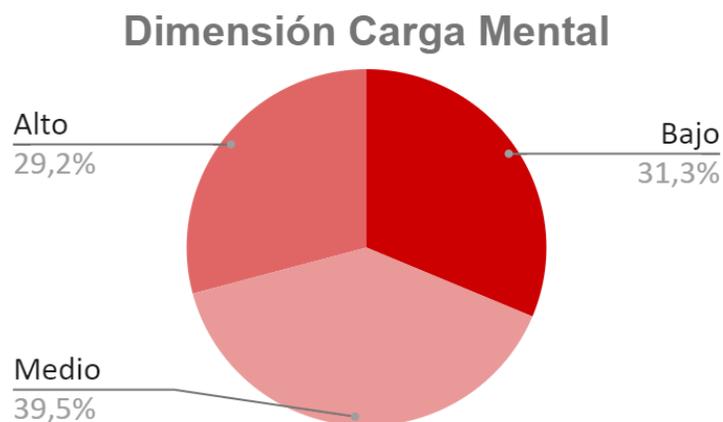
La figura 13 presenta el ítem 4 que indaga sobre síntomas de pesadez o cansancio visual en los colaboradores al finalizar su jornada de trabajo, así como su distribución de respuestas. Respecto a esto de los 511 participantes 122 refirieron haber experimentado los síntomas siempre, 139 casi siempre experimentaron cansancio visual o pesadez, 144 experimentaron los síntomas algunas veces, 76 participantes tuvieron cansancio visual o pesadez pocas veces y 30 nunca experimentaron ninguno de los síntomas.

Carga Mental

Del ítem 5 al 8 se indaga acerca de la dimensión carga mental, la cual se caracteriza por afecciones de tipo emocional, motivacional y cognitivo que surgen cuando los trabajadores deben utilizar una gran cantidad de esfuerzo mental para procesar información requerida para ejecutar adecuadamente sus labores.

Figura 14

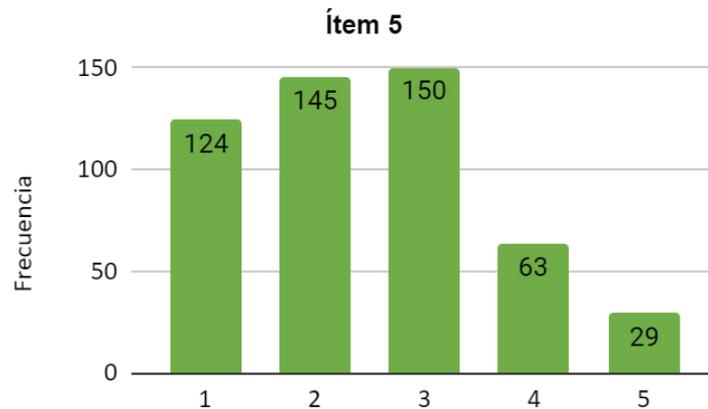
Porcentaje de distribución de la muestra en los niveles de la dimensión Carga Mental



De los 511 participantes, el 29,2% (149) se ubican en el nivel alto, es decir, al finalizar su jornada laboral presentan somnolencia, apatía, irritabilidad y sienten que su capacidad mental se encuentra disminuida, en el nivel medio el 39,5% (202) manifestó sentir esta sintomatología algunas veces y el 31,3% (160) casi nunca experimentó dichos síntomas.

Figura 15

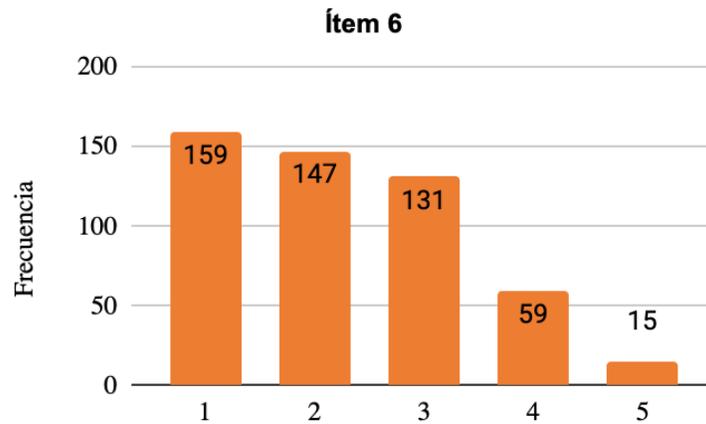
Frecuencia del ítem 5. Al final de su jornada de trabajo se siente somnoliento (sentimiento de quedarse dormido en situaciones o momentos inapropiados)



En la figura 15 se presenta la distribución de la frecuencia en cada una de las respuestas del Ítem 5, que indaga acerca de si el trabajador al final de su jornada laboral se sentían somnoliento (sentimiento de quedarse dormido en situaciones o momentos inapropiados), a partir de los resultados se observa que 29 de los 511 participantes se sentían siempre somnolientos, 63 tenían el sentimiento de quedarse dormidos casi siempre, 150 se sentían somnolientos algunas veces, 145 participantes pocas veces tenían el sentimiento de quedarse dormidos y 124 nunca se sentían somnolientos.

Figura 16

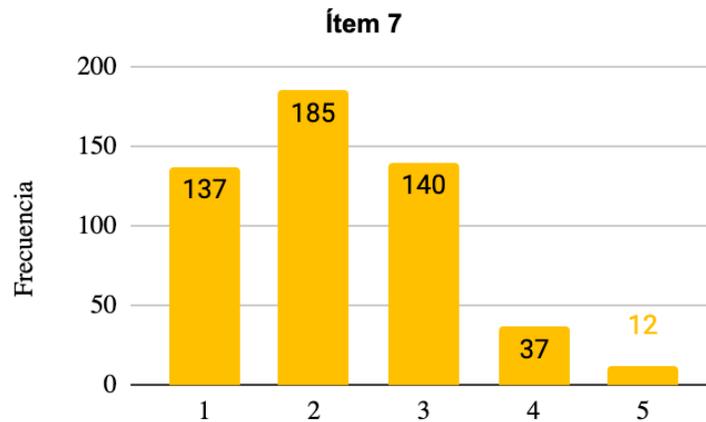
Frecuencia del ítem 6. Al final de su jornada de trabajo se siente apático (no tiene en el momento interés por nada ni por nadie)



En la figura 16 se evidencia la frecuencia de las respuestas de 511 colaboradores sobre si se sentían apáticos (no tienen interés por nada ni por nadie) luego de finalizar su jornada laboral que corresponde al ítem 6, aquí 15 participantes experimentaron siempre los síntomas anteriormente nombrados, 59 experimentaron apatía casi siempre, 131 experimentaron los síntomas algunas veces, 147 participantes experimentaron la apatía pocas veces y 159 nunca experimentaron los síntomas.

Figura 17

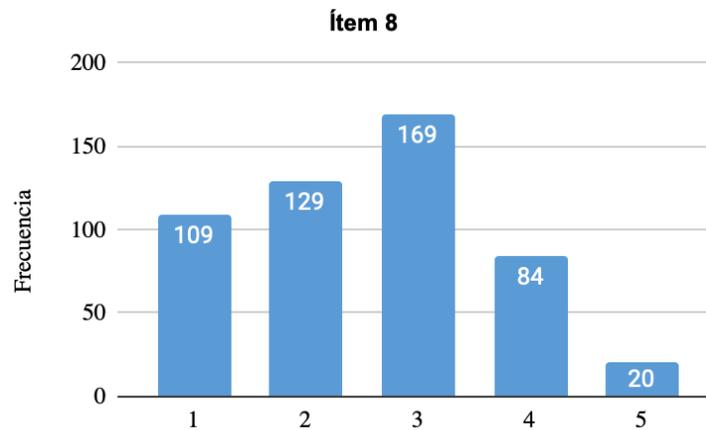
Frecuencia del ítem 7. Al final de su jornada de trabajo se siente irritable (presentar molestia o mal carácter con facilidad)



En la figura 17 se muestra el ítem de acuerdo a la distribución de las respuestas en cada una de las opciones de respuesta, en este se ahondaba acerca de si el trabajador al finalizar su jornada laboral se sentía irritado (presentar molestia o mal carácter con facilidad). Se evidencia que de los 511 participantes 12 se sintieron siempre irritados, 37 presentaron molestia o mal carácter casi siempre, 140 se sintieron irritados algunas veces, 185 participantes presentaron molestia o mal carácter pocas veces y 137 nunca se sintieron irritados.

Figura 18

Frecuencia del ítem 8. Al final de su jornada laboral siente que su capacidad mental está disminuida



La figura 18 presenta el ítem 8 que indaga sobre si los colaboradores al finalizar su jornada de trabajo sienten su capacidad mental disminuida, así como su distribución de respuestas. Respecto a esto de los 511 participantes 20 refirieron haber experimentado los síntomas siempre, 84 casi siempre experimentaron su capacidad mental disminuida, 169 experimentaron los síntomas pocas veces, 129 participantes tuvieron capacidad mental disminuida pocas veces y 109 nunca experimentaron ningún síntoma.

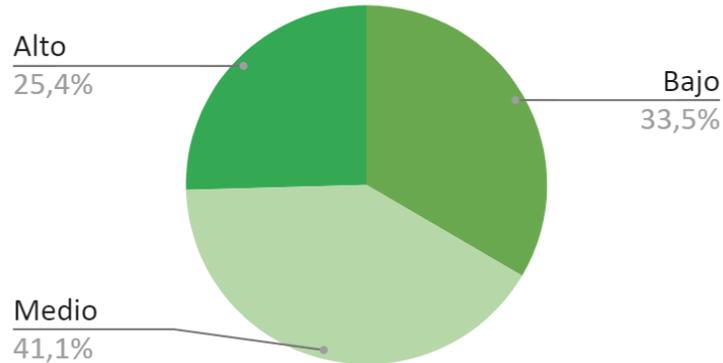
Efecto Psicofisiológicos

La presente dimensión está compuesta por los ítems del 9 al 12 que se refieren a las reacciones de tipo fisiológicas desagradables para el colaborador que surgían por la exposición constante a factores de riesgo de tipo emocional, motivacional y cognitivo.

Figura 19

Porcentaje de distribución de la muestra en los niveles de la dimensión Efectos Psicofisiológicos

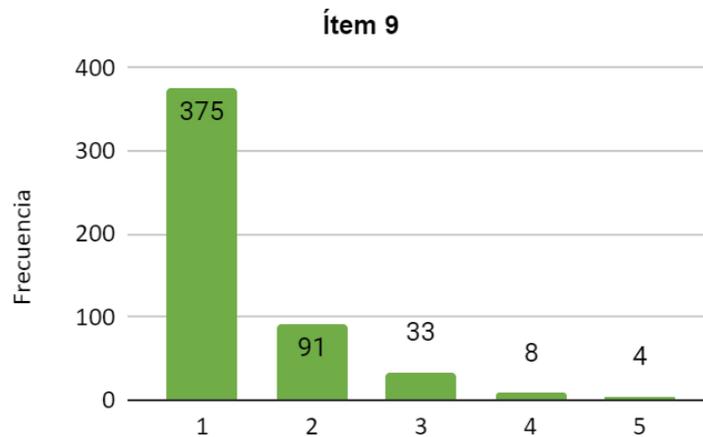
Dimensión Efectos psicofisiológicos



De los 511 participantes, el 25,4% (130) se ubican en el nivel alto, es decir, al finalizar su jornada laboral presentan dificultad al momento de respirar, palpitaciones, cansancio, estrés, aburrimiento y su estado de ánimo decaído, en el nivel medio el 41,1% (210) manifestó sentir esta sintomatología algunas veces y el 33,5% (171) casi nunca experimentó dichos síntomas.

Figura 20

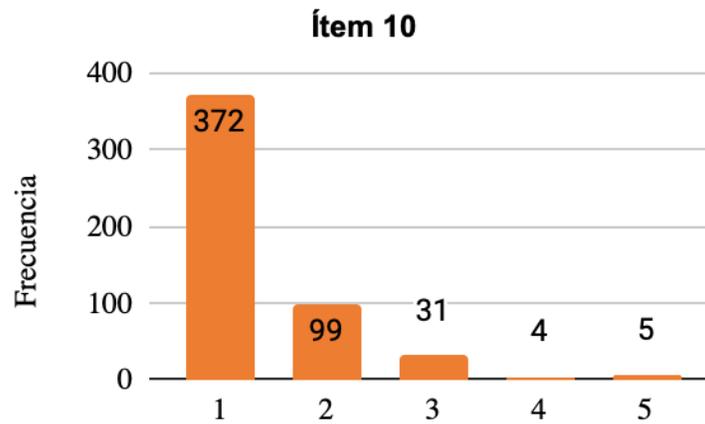
Frecuencia del ítem 9. Al final de su jornada de trabajo se siente respirando con dificultad



En la figura 20 se presenta la distribución de la frecuencia en cada una de las respuestas del Ítem 9, que indaga acerca de si el trabajador al final de su jornada laboral se sentían respirando con dificultad, a partir de los resultados se observa que 4 de los 511 participantes se sentían siempre respirando con dificultad, 8 tenían los síntomas casi siempre, 33 se sentían con dificultad para respirar algunas veces, 91 participantes pocas veces tenían los síntomas y 375 nunca se sintieron respirando con dificultad.

Figura 21

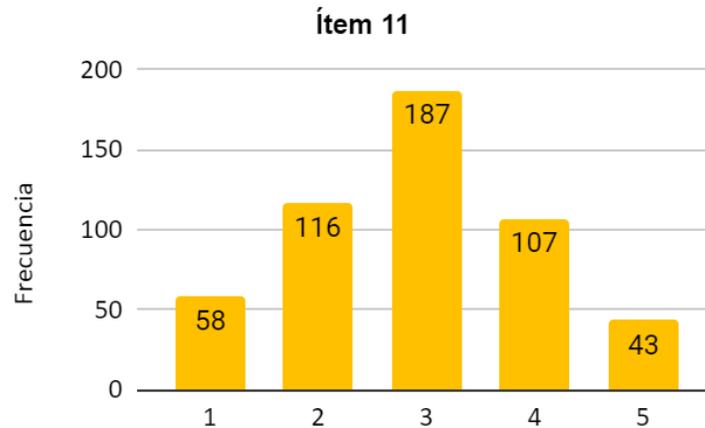
Frecuencia del ítem 10. Al final de su jornada de trabajo se siente con palpitaciones



En la figura 21 se evidencia la frecuencia de las respuestas de 511 colaboradores sobre si el trabajador al final de su jornada laboral se sentía con palpitaciones, a partir de los resultados se observa que 5 de los 511 participantes sentían siempre palpitaciones, 4 sentían casi siempre, 31 sentían palpitaciones algunas veces, 99 participantes pocas veces y la mayoría de ellos siendo 372 colaboradores nunca sintieron palpitaciones.

Figura 22

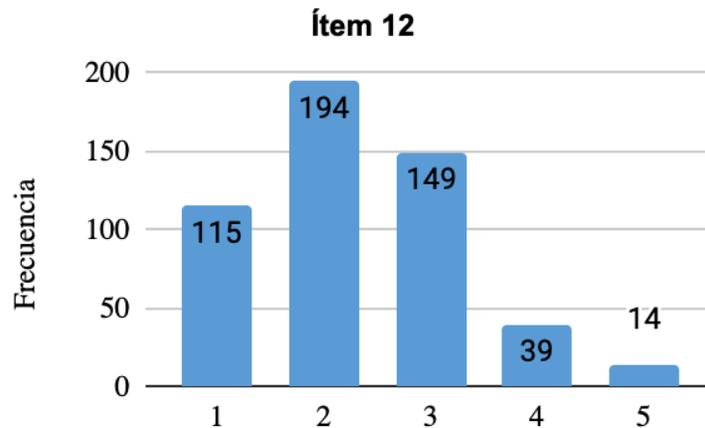
Frecuencia del ítem 11. Al final de su jornada de trabajo se siente agotado (indicador de cansancio, estrés, aburrimiento o hambre)



En la figura 22 se muestra el ítem de acuerdo a la distribución de las respuestas en cada una de las opciones de respuesta, en este se ahondaba acerca de si el trabajador al final de su jornada laboral se sentía agotado (cansancio, estrés, aburrimiento o hambre), a partir de los resultados se observa que 43 de los 511 participantes sentían siempre agotados, 107 se sentían agotados casi siempre, 187 se sentían agotados algunas veces, 116 participantes se sentían agotados pocas veces y 58 participantes nunca se sintieron cansados.

Figura 23

Frecuencia del ítem 12. Al final de su jornada laboral siente que su estado de ánimo está decaído



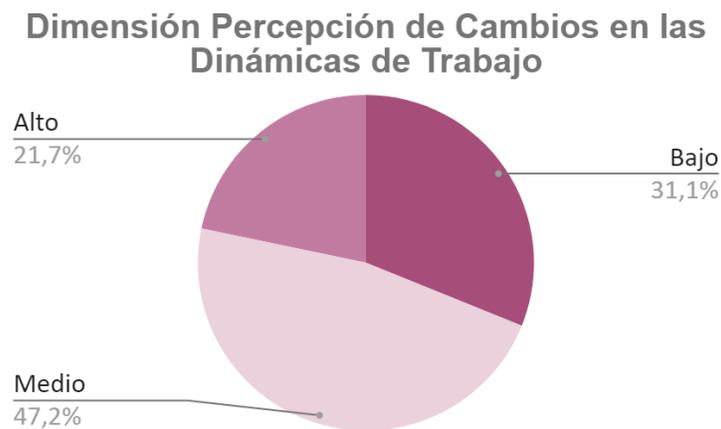
En la figura 23 presenta el ítem 12 que indaga si el trabajador al final de su jornada laboral sentía su estado de ánimo decaído, a partir de los resultados se observa que 14 de los 511 participantes sentían su ánimo decaído siempre, 39 sentían su ánimo decaído casi siempre, 149 sentían su ánimo decaído algunas veces, 194 participantes sentían su ánimo decaído pocas veces y 115 participantes nunca sintieron su ánimo decaído.

Percepción en las dinámicas de trabajo

Del ítem 13 al 16 se profundiza acerca de los cambios que los colaboradores han percibido en sus rutinas diarias normales desde que empezaron a realizar trabajo desde casa, teniendo como punto de referencia su vida laboral cuando trabajan de manera presencial.

Figura 24

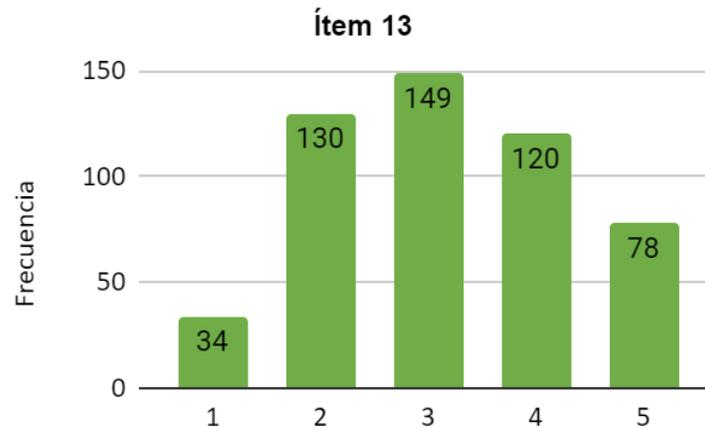
Porcentaje de distribución de la muestra en los niveles de la dimensión Percepción de cambios en las Dinámicas de trabajo



De los 511 participantes, el 21,7% (111) se ubican en el nivel alto, es decir, realizan actividades de esparcimiento, pausas activas, hábitos de sueño y alimentación adecuados y consideran que su carga laboral ha aumentado, en el nivel medio el 47,2% (241) manifestó realizarlas algunas veces y el 31,1% (159) casi nunca experimentó lo anteriormente mencionado.

Figura 25

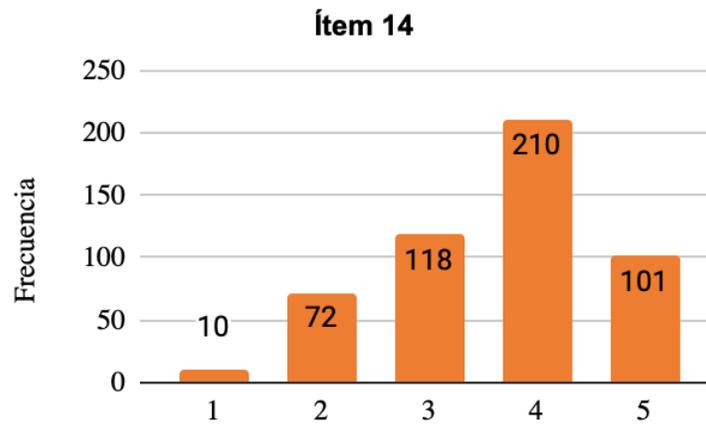
Frecuencia del ítem 13. Actualmente realiza actividades de esparcimiento complementarias y periódicas (pausas activas) alternándolas con su trabajo



En la figura 25 se presenta la distribución de la frecuencia en cada una de las respuestas del Ítem 13, que indaga acerca de si el trabajador realizaba actividades de esparcimiento complementarias y periódicas (pausas activas) alternándolas con trabajo, a partir de los resultados se observa que 78 de los 511 participantes siempre realizaban actividades alternas, 120 las realizaban casi siempre, 149 las realizaban algunas veces, 130 participantes las realizaban pocas veces y 34 participantes nunca realizaron actividades alternas al trabajo.

Figura 26

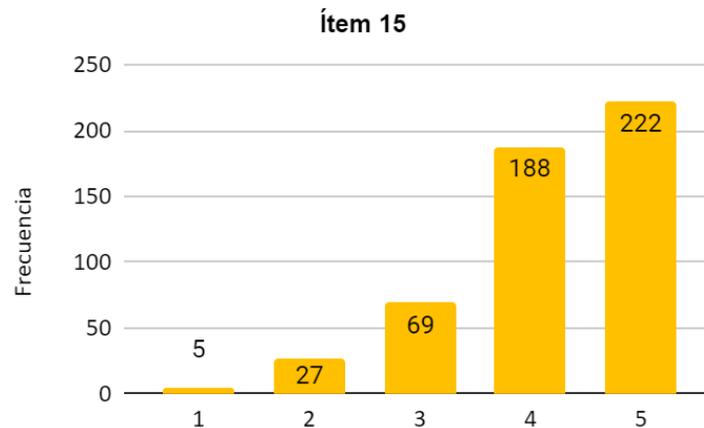
Frecuencia del ítem 14. Actualmente tiene hábitos adecuados de descanso y sueño



En la figura 26 se evidencia la frecuencia de las respuestas de 511 colaboradores sobre si el trabajador tenía hábitos de descanso y sueño adecuados que corresponde al ítem 14, aquí 101 participantes siempre tenían hábitos de descanso y sueños adecuados, 210 casi siempre, 118 tenían hábitos de sueño y descanso algunas veces, 72 participantes los tenían pocas veces y 10 participantes nunca tenían hábitos de sueño y descanso.

Figura 27

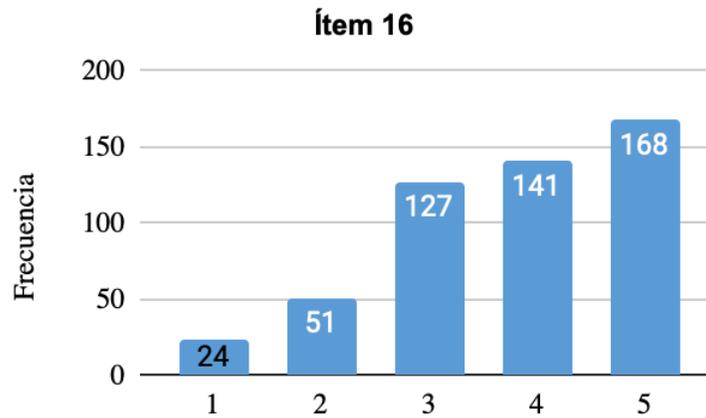
Frecuencia del ítem 15. Actualmente cumple con los tiempos y espacios establecidos para su alimentación



En la figura 27 se muestra el ítem de acuerdo a la distribución de las respuestas en cada una de las opciones de respuesta, en este se ahondaba acerca de si el trabajador tenía hábitos de descanso y sueño adecuados, a partir de los resultados se observa que 222 de los 511 participantes siempre tenía hábitos de descanso y sueños adecuados, 188 casi siempre, 69 tenían hábitos de sueño y descanso algunas veces, 27 participantes los tenían pocas veces y 5 participantes nunca tenían hábitos de sueño y descanso.

Figura 28

Frecuencia del ítem 16. Actualmente considera que ha aumentado su carga de trabajo



La figura 28 presenta el ítem 16 que indaga si el colaborador considera que ha aumentado su carga de trabajo, así como su distribución de respuestas. Respecto a esto, de los 511 participantes 168 refirieron haber experimentado la carga laboral siempre, 141 casi siempre lo experimentaron, 127 experimentaron la carga pocas veces, 51 participantes experimentaron esta carga pocas veces y 24 nunca experimentaron aumento de carga de trabajo.

Experiencias positivas y negativas de trabajar desde casa.

Los ítems 17 y 18 son de pregunta abierta y enmarcan todos aquellos aspectos que surgen durante la realización del trabajo en casa tales como, el relacionamiento, el manejo del tiempo, la jornada laboral, entre otros; mencionados por los colaboradores y valorados por ellos mismos a partir de su propia experiencia. Seguidamente se presentan las tablas donde se exponen las categorías y subcategorías identificadas a partir de las respuestas, así como las gráficas de distribución de frecuencias con su respectiva interpretación.

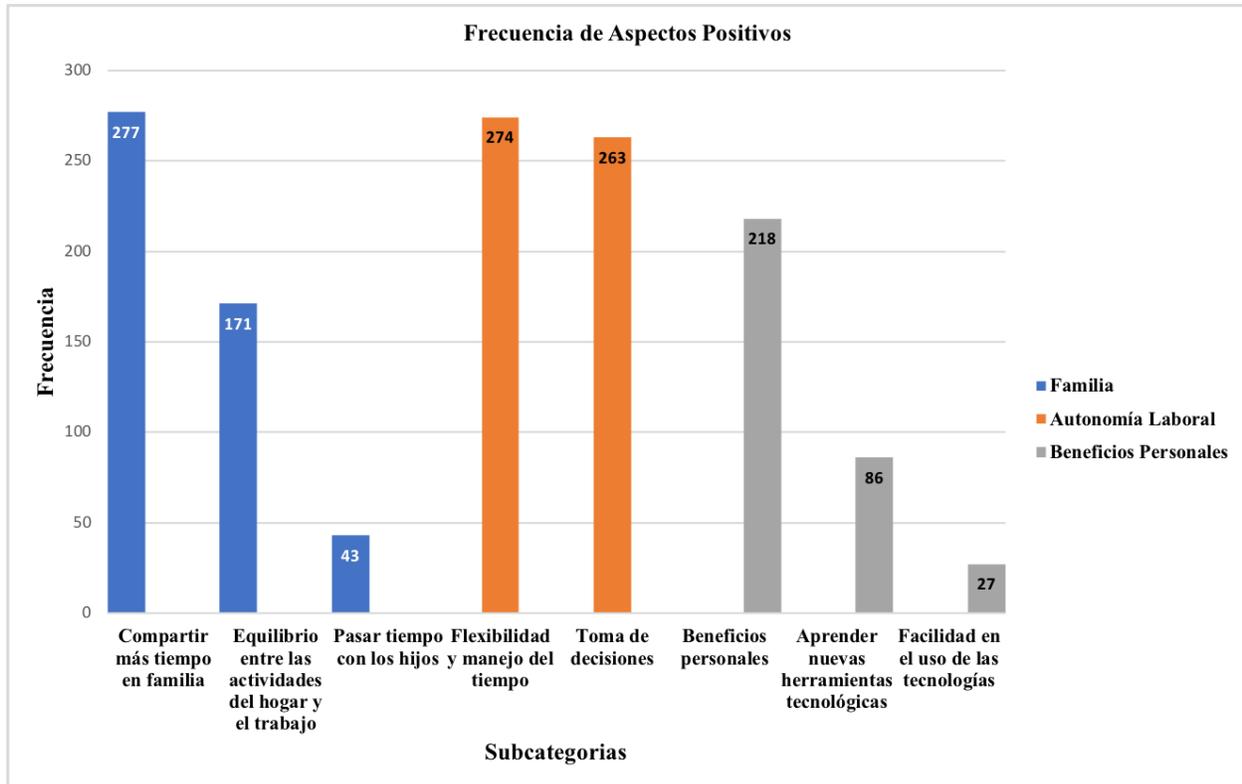
Tabla 12

Categorías y subcategorías de los aspectos positivos de trabajar desde casa

Categoría y subcategoría de análisis	Frecuencia	Porcentaje
Familia		
Compartir más tiempo en familia	277	56,4%
Equilibrio entre las actividades del hogar y el trabajo	171	34,8%
Pasar tiempo con los hijos	43	8,8%
Autonomía laboral		
Flexibilidad y manejo del tiempo	274	51%
Toma de decisiones	263	49%
Nuevos aprendizajes y beneficios		
Beneficios personales	218	65,9%
Aprender nuevas herramientas tecnológicas	86	26%
Facilidad en el uso de las tecnologías	27	8,1%

Figura 29

Distribución de frecuencias de las categorías de los aspectos positivos



En lo respectivo a las experiencias positivas (Tabla 12) al realizar trabajo en casa por confinamiento se identificaron categorías como familia, autonomía laboral y beneficios personales.

Familia

En esta categoría es importante resaltar aspectos como compartir más tiempo en familia, Esta categoría refiere la importancia de compartir más tiempo en familia (f 277), tener un equilibrio entre las actividades del hogar y del trabajo (f 171) y pasar el tiempo con los hijos (f 43). Haciendo referencia al primero, los participantes mencionaron que pudieron comunicarse de manera asertiva y fortalecer lazos con las personas de su núcleo familiar, ya que, el trabajar en

casa hacía esto posible “*El compartir con mi familia me ha hecho más empática. He colaborado en la organización de las tareas en familia y en el protocolo de autocuidado*” (P126). De la misma manera, en la segunda subcategoría *equilibrio entre las actividades del hogar y del trabajo*, los colaboradores percibieron realizar sus labores en un ambiente agradable, ordenado, en el cual se les presentaba la posibilidad de cocinar sus propios alimentos, debido a que pudieron cambiar de actividades laborales a las actividades del hogar de una forma efectiva “*menos estrés, ahorro, tanto en tiempo como en dinero, en desplazamientos, mayor posibilidad de compaginar la vida laboral y familiar, elijo mi propio espacio para realizar mis tareas*” (P443). En tercer lugar, con respecto a *pasar tiempo con los hijos*, los trabajadores mencionaron que era más posible el acompañamiento académico con ellos y al mismo tiempo disfrutar de tiempo de calidad “*Poder compartir tiempo con mi familia, apoyar a mis hijos en las actividades académicas*” (P15).

Autonomía laboral

En la misma línea, la segunda categoría hacía referencia a aspectos de flexibilidad y manejo del tiempo (f 274) y toma de decisiones (f 263). Estas dos subcategorías involucran mayor control del tiempo ya que posibilitó que los colaboradores tuvieran momentos para actividades de ocio, trabajar en proyectos propios o adelantar trabajo, gracias a que la flexibilidad los libró de tener que desplazarse, exponerse a peligros externos o ceñirse estrictamente a un horario oficina “*Tiempo para organización de actividades, ahorro de tiempo por la eliminación de los desplazamientos*” (P250). “*Tiempo para hacer otras actividades, organizar el tiempo de acuerdo a las responsabilidades y poder realizar otras cosas*” (P144); “*no tengo estrés por los trancones o porque me vayan a robar en la calle...mantengo mi horario de trabajo en la casa y la organización para realizarlo*” (P311). En adición a lo anterior, la

segunda subcategoría *toma de decisiones* los colaboradores resaltaron aspectos importantes en el logro de mayor disciplina, productividad, capacidad de adaptación, apoyo a sus compañeros de trabajo y comunicación efectiva en el entorno laboral. Lo mencionado aportó a su autoconocimiento, tranquilidad, mejor estado de ánimo y en general a su crecimiento personal *"Productividad, tranquilidad, bienestar y capacidad de organización"* (P6), *"por medio de la autodisciplina me conozco más...he mejorado mi productividad porque invierto el tiempo de los desplazamientos para prepararme más"* (P427).

Nuevos aprendizajes y beneficios

Por último, dentro de esta categoría se encontraron las subcategorías relacionadas a los beneficios personales (218) de realizar esta modalidad de trabajo, también el aprendizaje de nuevas herramientas tecnológicas (f 86) y la facilidad que experimentaron al hacer uso de éstas (f 27). En cuanto a los beneficios personales los colaboradores refirieron que no estaban tan expuestos a contagiarse del Coronavirus, ahorran dinero, tenían la oportunidad de hacer pausas activas y lograban mejorar sus hábitos diarios. En consecuencia, evidenciaron notablemente una mejor condición física, horarios de alimentación y rutinas de sueño o descanso *"Las pausas activas el destino para hacer lo que me gusta, trabajar en mis proyectos, puedo hacer ejercicio"* (P13), *"Más tiempo en familia, menos cansancio físico, más tiempo para escribir y leer, más tiempo para deporte. He mejorado la alimentación y los hábitos de sueño. Mi salud está mejor porque me alimento mejor estando en casa"* (P431), igualmente el P31 menciona: *"puedo disfrutar de la comida recién hecha y fresca, no me gasto tanto tiempo y estrés en transporte. He ahorrado algo de dinero y mis pausas activas son más divertidas"*. Para finalizar los aspectos positivos, los participantes refirieron la posibilidad de incrementar sus conocimientos en cuanto a aplicaciones, sitios web y diferentes herramientas tecnológicas las cuales posibilitaron la

realización de sus actividades laborales de una manera más óptima y efectiva, además, incrementaron sus habilidades informáticas para manejar con mayor facilidad dichas herramientas ofimáticas, por este motivo expresaron que “*oportunidad para ampliar los conocimientos con base a las tecnologías actuales*” (P275); “*Permite uso de TIC’s que no se habían explorado anteriormente*” (P254).

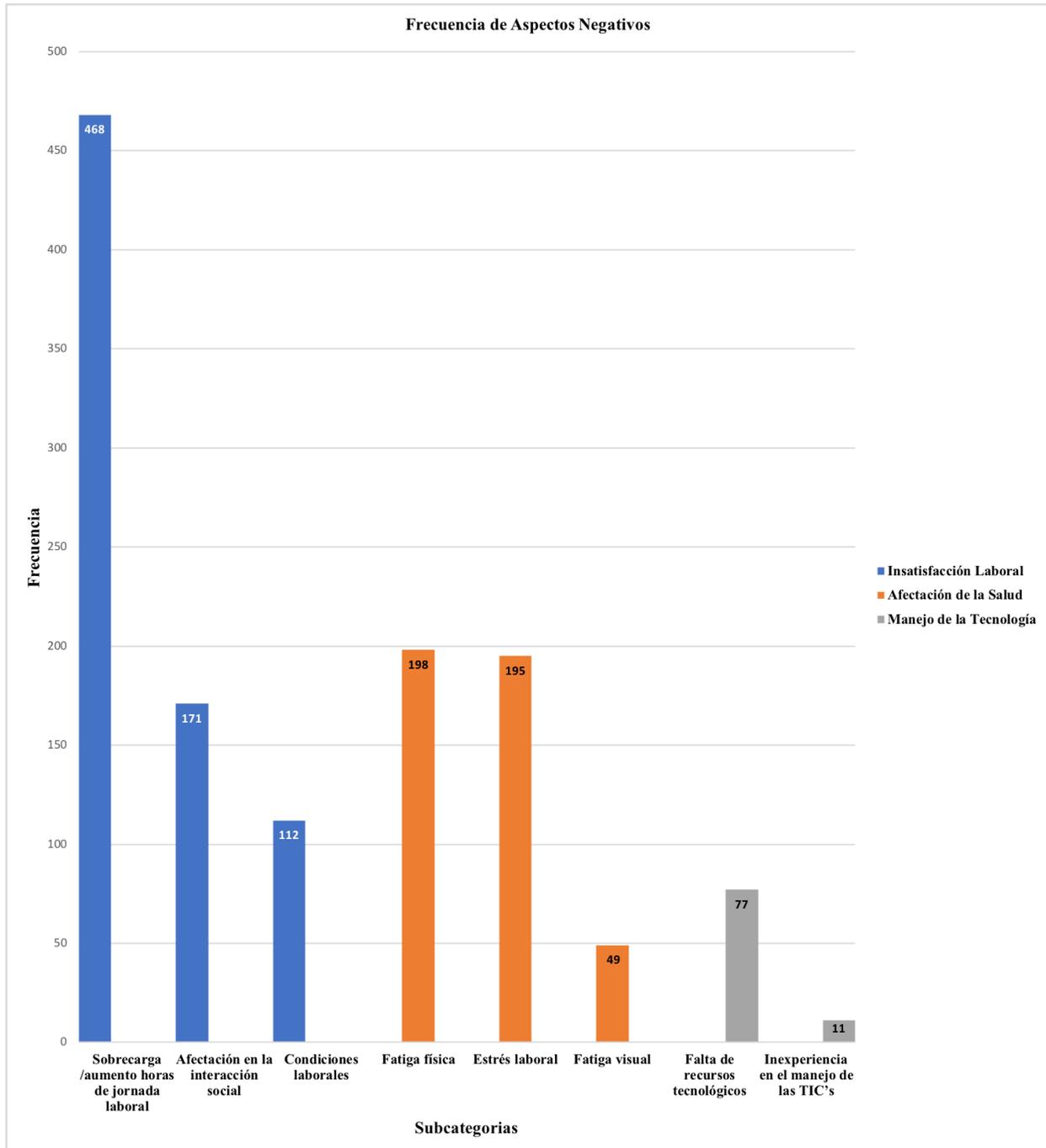
Tabla 13

Categorías y subcategorías de los aspectos negativos de trabajar desde casa

Categoría y subcategoría de análisis	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfacción laboral		
Sobrecarga /aumento horas de jornada laboral	468	62,3%
Afectación en la interacción social	171	22,8%
Condiciones laborales	112	14,9%
Afectación de la salud		
Fatiga física	198	44,8%
Estrés laboral	195	44,1%
Fatiga visual	49	11,1%
Manejo de la tecnología		
Falta de recursos tecnológicos	77	87,5%
Inexperiencia en el manejo de las TIC’s	11	12,5%

Figura 30

Distribución de frecuencias de las categorías de los aspectos negativos



En lo que concierne a las experiencias negativas (Tabla 13) al realizar trabajo en casa por confinamiento se encontró que emergieron categorías como la insatisfacción laboral, afectación de la salud y manejo de las tecnologías.

Insatisfacción laboral:

La presente dimensión abarca las subcategorías de sobrecarga/aumento de la jornada laboral (f 468), afectación de la interacción social (f 171) y condiciones laborales (f 112). Con relación a sobrecarga/aumento horas de jornada laboral, los encuestados señalaron aspectos como las condiciones inadecuadas de los lugares de trabajo *“Cansancio visual, inadecuada postura por exceso de exposición en el computador, cansancio lumbar, horario extendido en la carga laboral”* (P418), la falta de trabajo en equipo *“algunas veces tengo problemas con mi red, lo que interfiere a la hora de realizar las reuniones laborales; o en otras ocasiones mis compañeros presentan este mismo problema provocando así una mala comunicación”* (P431) y el limitado acceso a información que se encuentra consignadas en el lugar de trabajo, adicionalmente expresaron que las actividades en algún punto se volvieron aburridas por la monotonía. Así mismo, la ampliación de la jornada laboral fue uno de los factores que conllevó a la aparición de consecuencias negativas surgidas a raíz del traslado o cambio del sitio de trabajo, frente a esto los participantes indicaron que , *“más carga laboral...trabajo hasta altas horas de la noche y maltrato por parte de clientes y jefes”* (P177); *“cansancio, agotamiento visual (tengo estrabismo y veo doble), aumento horas de trabajo, tener que estar pegada al computador y celular todo el día”* (P264).

En lo que se refiere a la afectación de la interacción social, los colaboradores manifestaron que surgió debido a que tuvieron poco tiempo para compartir con sus familiares y hacer actividades de ocio. Igualmente, el trabajar en el mismo espacio compartían con su familia,

les limitó el tiempo para llevar cabo las tareas del hogar, además de que las actividades laborales les limitaba el tiempo para realizar tareas del hogar, por lo cual, sentían que al final del día lograban tener poca interacción con otras personas *“disminución con respecto al contacto humano incluida la familia. Disminución del tiempo de descanso y relax fuera del hogar. Aumento de la jornada laboral. Mucho tiempo en la pantalla”* (P284), tanto en el ámbito familiar como laboral, por esto, señalaron que, *“Más carga laboral, trabajo hasta altas horas de la noche”* (P177) *“Se debe disponer las 24 horas diarias para el trabajo”* (P205). En lo que corresponde a la última subcategoría relacionada con las condiciones laborales, los encuestados percibieron dificultades al momento de comunicarse con sus compañeros de trabajo, conjugadas con cambios en las dinámicas salariales que había sido dispuesta durante el proceso de contratación y la obligación de hacer uso de sus propios dispositivos electrónicos para desempeñar su labor, ya que, esta indumentaria no fue proporcionada por la empresa, *“no he podido compartir espacios de conversación casual con mis colegas, mi contratación cambio y desmejoraron mis condiciones laborales y salariales. Tuve que adquirir equipos digitales para mejorar mis clases virtuales y tuve que pagar un plan de internet de alta gama para cumplir las expectativas laborales en línea”*. (P413)".

Afectación de la salud

Esta categoría reúne aquellas afectaciones que fueron mencionadas por los participantes y que están asociadas con la fatiga física (f 198), el estrés laboral (f 195) y la fatiga visual (f 49). En primer lugar, en la fatiga física un aspecto relevante fue el sedentarismo, puesto que, *“Aumentó sedentarismo por la exposición al trabajo remoto, cansancio visual exposición al computador, el distanciamiento social con los seres humanos”* (P483). En segundo lugar, los aspectos negativos relacionados al estrés laboral se centraron en las preocupaciones, la fatiga

mental, los cambios emocionales, el desajuste en horarios alimenticios y hábitos de sueño, que se sustenta a partir de los referido por los colaboradores: *"Se aumentan las horas laborales, aumento del estrés, dificultad a la hora de trabajar ya que se debe estar pendiente de los hijos y sus tareas, disminución en horas de sueño"* (P181), *"No haber hecho el ejercicio adecuado, llevar una alimentación desequilibrada, tener un poco de estrés y ansiedad"* (P218). En tercer lugar se encuentra la fatiga visual, la cual fue producto principalmente de la alta exposición a dispositivos tecnológicos que eran indispensables para la realización del trabajo, *"aumento de ansiedad, aumento de desmotivación, pérdida de rutina de ejercicio, horarios de sueño descuadrados"* (P238).

Manejo de la tecnología

Esta dimensión comprende subcategorías como falta de recursos tecnológicos (f 77) y inexperiencia en el manejo de las TIC 's (f 11). En cuanto a la subcategoría de falta de recursos tecnológicos, los colaboradores destacaron la aspectos como la inestabilidad de la conexión a internet y la falta de equipos electrónicos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales de manera eficiente, por lo tanto manifestaron P22: *"falta de herramientas tener información a la mano, a pesar que la mayoría de los trámites se hacen digital son un poco más complejos, escasez de tecnología de alto rendimiento"* (P60). En el mismo orden de ideas, la falta de conocimiento para manejar los equipos tecnológicos o el no tener la destreza suficiente para utilizar determinadas plataformas electrónicas fueron situaciones que contribuyeron a que el trabajador tuviera una experiencia negativa al enfrentarse al uso de estas nuevas tecnologías.

Discusión

La mayoría de los países del mundo incluyendo Colombia experimentaron grandes cambios debido a la expansión del COVID-19, que obligó a las naciones a reinventarse y convertir las crisis en oportunidades, tal como lo sustentaron autores como Rentería y Díaz, 2020; Pardo y Rodríguez, 2020 y Ribot, 2020. Así mismo, una de las áreas que sufrió más cambios fue la laboral, ya que, no pudieron cumplirse las actividades en el lugar de trabajo y por tanto, fueron asumidas de manera remota a causa del confinamiento obligatorio. Por esta razón, en Colombia a raíz de la pandemia se aumentó la realización de trabajo en casa como una modalidad provisional adoptada por los trabajadores, que se vieron forzados por el aislamiento a llevar a cabo sus actividades laborales desde sus hogares manteniendo sus condiciones contractuales, aspectos igualmente destacados en las investigaciones de Botero, 2020; Rentería y Díaz, 2020 y Cifuentes y Londoño, 2020. Aunque esta modalidad de trabajo se implementó como una solución para evitar las pérdidas masivas de empleo, no dejó de producir consecuencias desagradables tales como, la carga de trabajo adicional, el estrés y ocasionalmente confusión emocional. Así mismo, se vieron afectadas las dinámicas familiares, las rutinas de sueño y los hábitos alimenticios que impactaron negativamente en la calidad de vida de los trabajadores a largo plazo, condiciones que también fueron identificadas en los estudios llevados a cabo por Patnaik y Maji, 2020; Orejuela, 2020; Campo y Vallejo, 2020. Dichas afectaciones pueden generar manifestaciones de tipo físico (dolores o lesiones músculo - esqueléticas) y psicológico (estrés, ansiedad, irritabilidad) que conforman fatiga laboral, síntomas que concuerdan con los estudios realizados por González et. al, 2019, CETyFH-UV, 2020; Wu et. al, 2020; Epstein et. al, 2020; Ma'mari, Sharour y Omari, 2020.

A partir del análisis de los resultados se evidenció que la fatiga laboral se presentó en un grado mayormente medio y alto en más de la mitad de la muestra, es decir, que gran parte de los colaboradores experimentaron síntomas como dolor y cansancio a nivel corporal, lo que se corrobora con los resultados de otras investigaciones como las de Vega y Nava, 2019 y Tenorio, 2020 en las que se identificó un aumento de la fatiga laboral en grado alto y medio en el momento en que los trabajadores pasaron a trabajar en casa por la pandemia, dicha fatiga se caracterizaba por manifestaciones como dolor de espalda, posiciones incorrectas del cuerpo, vista cansada y entumecimiento de las piernas. En el mismo orden de ideas, las afectaciones a nivel emocional (irritabilidad, apatía) y cognitivo (capacidad mental disminuida), así como la dificultad para respirar y el estrés, entre otras sintomatologías, estuvieron presentes de manera regular y frecuente mientras realizaban sus actividades laborales en la modalidad de trabajo en casa, lo cual se apoya en las investigaciones realizadas por Ma'mari, Sharour y Omari, 2020; Epstein, 2020 y Torres, 2020 quienes plantean que los factores que más inciden para que la fatiga se manifieste son la ansiedad, la pesadez en la cabeza y la carga mental, además, dichos autores enfatizan que la modalidad de trabajo en casa tiende a exacerbar la fatiga que es causada principalmente por las dinámicas y las características del entorno laboral. Lo cual, se convierte en un riesgo psicosocial, pues, las condiciones laborales actuales se traducen en factores que contribuyeron a la generación de la sintomatología anteriormente mencionada, ya que, los espacios del hogar no estaban adecuados para las actividades laborales, dado que, la implementación del trabajo desde casa fue repentina y no planificada, por lo tanto las personas desconocían las estrategias para llevar a cabo sus labores en esta modalidad, por esto, variables como la extensión de la jornada laboral, las malas condiciones ergonómicas, la reducción en las horas de sueño entre otras, pasaron a ser parte del diario vivir de los colaboradores.

Abordando cada una de las dimensiones de manera independiente, se encontró que la presencia de *carga física* en la mayor parte de los encuestados se dio en un nivel medio y alto, lo que significa que hubo presencia de sintomatología como cansancio, malestar en alguna parte del cuerpo, pesadez o cansancio visual y entumecimiento de las articulaciones de manera habitual o constante, siendo el cansancio visual la afectación que más se manifestó. En cuanto a la dimensión de *carga mental*, también se evidenció que más de la mitad de la muestra experimentó de manera regular o frecuente síntomas asociados a la somnolencia, irritabilidad, capacidad mental disminuida (tuvo mayor frecuencia) y apatía, lo cual se confirma en las investigaciones realizadas por Campo y Vallejo, 2020 y Tresierra y Pozo, 2020, quienes sustentan que la fatiga laboral está estrechamente relacionada con sintomatología propia de la carga mental y física, puesto que, un trabajador que realiza sobreesfuerzo cognitivo por la necesidad de procesar gran cantidad de información y que a su vez se encuentra expuesto a determinado tipo de tensión (estática, repetitiva o excesiva) durante largos periodos de tiempo, tiende a presentar afectaciones que llegan a impactar negativamente en su calidad de vida. De igual forma, los autores plantearon que el trabajar en casa puede ocasionar distracciones e interrupciones constantes que generan dificultad para concentrarse y por tanto, requieren de un mayor esfuerzo mental y físico para llevar a cabo sus labores. En conclusión, las variables mencionadas anteriormente producen tensión, preocupación, fatiga e irritabilidad en los trabajadores que influyen en sus capacidades de toma de decisiones y resolución de problemas.

En lo referente a los *efectos psicofisiológicos*, estos estuvieron presentes en grados medio y alto, representados por estado de ánimo decaído, agotamiento, palpitaciones y dificultad para respirar, que se manifestaron de manera habitual o constante en gran parte de los colaboradores, los cuales indicaron que el síntoma más representativo fue el agotamiento, que incluye el

cansancio, el estrés, el aburrimiento y el hambre. En apoyo a esto Rubbini (2012), encontró en su revisión bibliográfica que las principales consecuencias que presentaron los teletrabajadores son estrés, irritabilidad, fatiga mental, trastornos del sueño, palpitaciones, entre otros, que se manifestaban a causa de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Finalmente, respecto a la dimensión *percepción de cambios en las dinámicas de trabajo*, más de la mitad de los trabajadores percibió cambios significativos en sus rutinas de sueño, alimentación y reducción para hacer pausas activas, ya que, sienten que la carga laboral ha aumentado. Respecto a esto, Salinas, Flores y Madrigal (2021) en su revisión de literatura, identificaron que la alteración en el ciclo del sueño y los cambios en los hábitos alimenticios se encontraban dentro de las principales afectaciones producidas por la implementación abrupta del teletrabajo a causa del Covid-19. En la misma vía, López, Mosquera y Nieto (2014) encontraron que en esta modalidad se trabaja más de 8 horas continuas al día, lo que se concibe como una jornada extensa y agotadora, sobre todo porque las pausas activas se hacen cada 2 horas. Por consiguiente, se resalta que algunas consecuencias de realizar las actividades laborales en confinamiento son el desajuste en los hábitos y rutinas que conllevan a que los colaboradores adopten conductas poco saludables que los hacen propensos a desarrollar problemas o enfermedades a nivel físico, lo que a su vez reafirmaron Patnaik y Maji (2020) en su investigación llevaba a cabo recientemente.

Considerando las respuesta proporcionadas por los colaboradores en cuanto a las experiencias negativas y positivas que vivenciaron durante el desarrollo de su trabajo desde casa, estos indicaron, que los aspectos negativos más relevantes fueron la insatisfacción laboral, pues, percibieron condiciones laborales inadecuadas, aumento de las horas de trabajo y la carga laboral, esto generó afectaciones en la interacción social, ya que, se limitaban los espacios para compartir con otras personas, lo anterior va en concordancia con lo expresado por Patnaik &

Maji (2020), quienes demostraron que el uso continuo de las TIC's puede llegar a generar estrés tecnológico y de igual manera afectar el tiempo de calidad en familia. También, encontraron que la accesibilidad, la cantidad de horas de trabajo, las extensas llamadas por videoconferencia y los horarios de trabajo inadecuados han llegado producir en las personas privación del sueño, aislamiento y fatiga; lo que termina afectando la calidad de vida de los trabajadores a largo plazo.

Los factores expuestos anteriormente produjeron afectaciones en la salud entre las que se sobresalieron el estrés laboral, la fatiga física y la fatiga visual. Así mismo, se hizo evidente la falta de experiencia y recursos en lo referente al manejo de la tecnología, lo que se sustenta en los resultados de las revisiones bibliográficas de González et al., (2019) y Tresierra y Pozo (2020), Orejuela (2020), que indican que las principales consecuencias para la salud del uso constante de dispositivos digitales son el cansancio visual, el tecnoestrés y la fatiga mental. De igual manera, las personas presentaron cambios emocionales (irritabilidad, ansiedad, entre otros), preocupaciones constantes por la percepción personal de la capacidad que poseen en cuanto al manejo de las TIC's, trastornos del sueño y gastrointestinales, siendo preciso recalcar que los teletrabajadores son una población altamente expuesta a este tipo de dispositivos.

Es preciso señalar que no todo fue negativo, puesto que, esta modalidad de trabajo en casa también generó experiencias positivas. Teniendo en cuenta esto, los colaboradores mencionaron que los aspectos favorables más representativos estuvieron asociados a la familia, como el tener más tiempo para compartir con sus seres queridos y poder mantener un equilibrio entre las actividades laborales y del hogar. Frente a esto Pardo y Rodríguez (2020), afirman que los trabajadores perciben la modalidad de trabajo en casa como una oportunidad para pasar tiempo de calidad en familia y estrechar lazos con los miembros del núcleo familiar. Igualmente,

sintieron mayor autonomía laboral en lo que respecta al manejo de su tiempo y la facultad para tomar decisiones referentes a las diferentes dimensiones de su vida diaria. Finalmente, percibieron la adquisición de nuevos aprendizajes, pues, tuvieron la oportunidad de profundizar y ampliar sus conocimientos en cuanto al uso de nuevas herramientas tecnológicas, a la vez que disfrutaban de beneficios a nivel económico y personal, que a su vez se comprueba con lo planteado por Santillán (2020), quienes confirman que una ventaja destacada por los colaboradores que realizaron teletrabajo es lo referente al ahorro del tiempo, la tenencia de horarios flexibles y la facilidad para equilibrar su vida laboral y personal.

Conclusiones y recomendaciones

En conclusión, la fatiga laboral estuvo presente en más de la mitad de la muestra la cual se caracterizó por la manifestación de síntomas relacionados a cada una de las dimensiones: carga mental, carga física, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las dinámicas de trabajo. En el mismo orden de ideas, los colaboradores presentaron estrés, dolor y cansancio a nivel corporal, afectaciones a nivel emocional (irritabilidad, apatía) y cognitivo (capacidad mental disminuida), siendo estas percibidas de manera frecuente al momento de realizar sus actividades laborales en modalidad de trabajo en casa. Además, el laborar en confinamiento generó una extensión de la jornada laboral conllevando esto a un agotamiento exacerbado y fatiga convirtiéndose en un riesgo psicosocial. Así mismo, se hicieron evidentes las dificultades que experimentaron los participantes al tratar de equilibrar los requerimientos de su ámbito profesional con los roles que ejercen en su vida personal (padre, madre, cuidador). Adicionalmente, reflejaron inconvenientes en lo referente al proceso de adaptación a la modalidad de trabajo en casa, principalmente en lo que respecta a las condiciones físicas, ergonómicas, tecnológicas y organizacionales.

Lo anteriormente expuesto, visibiliza la necesidad de que las organizaciones entren a intervenir los factores de riesgo psicosociales a través de programas de bienestar para el colaborador que les brinden herramientas que faciliten el proceso de adaptación a la modalidad de trabajo en casa y al mismo tiempo les permita implementar estrategias para manejar correctamente las condiciones de su lugar de trabajo que se encuentran obstaculizando la realización de sus actividades laborales y personales, con el fin de prevenir la aparición de afectaciones que impacten negativamente en la calidad de vida de los colaboradores. Así mismo, teniendo en cuenta la legislación vigente en cuanto a trabajo en casa, es preciso resaltar que las

organizaciones deben comprometerse con el bienestar de los colaboradores a través de la creación de programas que contribuyan a la identificación, seguimiento y evaluación de los factores de riesgos psicosociales que se puedan estar presentando para plantear medidas de mitigación e intervención efectivas. De igual forma, se deben tener en consideración las diferentes guías que se han estructurado alrededor de las temáticas tanto del trabajo en casa como de las afectaciones o gestión de los factores de riesgo psicosocial que permiten tener un panorama más claro de las dificultades que están presentando los colaboradores en el proceso de adaptación a esta nueva modalidad de trabajo y que asimismo, proponer estrategias para intervenirlas y prevenirlas.

Comentario

Lista de Referencias

- Agudo J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos De Gestión De Información*, 4, 172-187.
- Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Barrera, L., Casas, C., Lizarralde, A. (2019). *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia].
<https://hdl.handle.net/10983/23937>
- Boada, J., Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Editorial UOC.
- Bolívar, A., Cabrera, A., Real, M. (2015). Teletrabajo desde la percepción del teletrabajador (Tesis de Licenciatura, Universidad Piloto de Colombia).
- Botero, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *CES Derecho*, (11), 1-2.
- Campo, K., Vallejo, O. (2020). *Guía: gestión emocional para el trabajo en casa. Colegio Colombiano de Psicólogos*. [Archivo PDF]. https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf
- Cárdenas, M., García, V., Lagares, M., Elhadad, F. (2008). SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 2, 1-22.

- Cardona, S. Diaz, Y. Urrega, M. (2020). Análisis de la incidencia del trabajo en casa en las enfermedades asociadas a riesgo ergonómico, en la empresa Ari Group durante el período de abril a octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá. [Tesis de posgrado, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/10303>.
- Castellanos, Y. S., Sánchez, S. E., Santana, A. M. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72.
- Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos. (2020). *Guía para el teletrabajo en condiciones de pandemia covid-19*. Universidad de Valparaíso. [Archivo PDF]. <https://kinesiologia.uv.cl/images/inicio/destacados/2020/guia-para-el-teletrabajo-en-condiciones-de-pandemia-covid-19/documento.pdf>
- Cifuentes, D., Londoño, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 12-20.
- Cifuentes, D. (2020). Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores. *Desarrollo Gerencial*, 12 (2), 1-25. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.12.2.3913>
- Circular 0021 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.
- Circular 0041 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Lineamientos respecto del trabajo en casa. 02 de junio de 2020.

Circular 0064 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (Covid-19) en Colombia. 07 de octubre de 2020

Contreras, E., y Rojas, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de negocios*, 6(13), 74-83.

Cuesta, H., Sierra, L. (2004). *Fatiga Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial. Una revisión conceptual* [Monografía, universidad tecnológica de Bolívar].

<http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0030578.pdf>

Epstein, M., Söderström, M., Jirwe, M., Tucker, P., Dahlgren, A. (2020). Sleep and fatigue in newly graduated nurses—Experiences and strategies for handling shift work. *Journal of clinical nursing*, 29(1-2), 184-194.

Fang, Y. (2009). Fatiga laboral: una consecuencia en la salud, derivada de la organización del trabajo. En M. Aguilar., E. Renteria (Ed.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 363–388). Universidad Santo Tomás.

Gaethe Heredia, C. V. (2020). Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador.

Gallardo Chiluisa, E. A. (2019). Teletrabajo: La percepción que tiene el teletrabajador sobre su salud laboral, en la ciudad de Quito.

- García, E., Sánchez, R. (2020). Prevalencia de los trastornos músculo esquelético en docentes que realizan teletrabajo en tiempos de Covid-19.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1014/1449>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- González, E., López, M., González, S., García, G., Álvarez, T. (2019). Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. *Revista Española de Salud Pública*, 93, e201908062.
- González A., Arboleda L. (2020). Teletrabajo como modalidad adecuada para el tejido empresarial del Oriente Antioqueño: Una aproximación desde la percepción de los estudiantes de FACEA. <http://repositorio.uco.edu.co/handle/123456789/322>
- Grisolia, J. A. (2012). El teletrabajo, una puerta al futuro. *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral*, 24-31.
- Guzmán, C. (2018). Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. *Palermo Business Review*, (18), 337-351.
- Hernández, C., Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75-79.
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México DF.

Herusasongko, B., Sutomo, A. H., Sudibyakto, H. (2012). Effects of the occupational physical environmental conditions and the individual characteristics of the workers on occupational stress and fatigue. *International Journal of Public Health Science*, 1(2), 61-68.

Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*.

[Archivo PDF]. <http://www.psicología-online.com/ebooks/riesgos>.

Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Jiménez, B., León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Kohen, J. (2020). La salud, el trabajo y los factores de riesgos psicosociales en el devenir de la pandemia. anticipando hipótesis y la tesis XI. En J. C. Neffa, J. A. Kohen, M. L. Henry, S. Korinfeld, C. Lualdi, R. Padrón (1era), *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical* (pp. 49-81). HomoSapiens Ediciones.

Ladino, H., Rojas, L. (2019). Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia (Tesis doctoral). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Lerman, S. E., Eskin, E., Flower, D. J., George, E. C., Gerson, B., Hartenbaum, N.,... Moore-Ede, M. (2012). Fatigue Risk Management in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(2), 231-258

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 julio de 2008. D.O. No.47.052

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021.

López, J., Muñoz, E., Baltazar, R. (2018). Fatiga laboral, mediante la aplicación del SOFI-SM en bomberos mexicanos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5104-5104.

López Bacilio, E. A., Neira D'Angelo, L. A. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo-Perú, 2019.

López Medina, R. E., Mosquera Angulo, H., Nieto Gómez, L. E. (2014). Condiciones de seguridad y salud laboral identificadas en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en Popayán, Cauca, Colombia. *Revista Libre Empresa*, 11(2), 21-39.

López, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona

Ma'mari, Q., Sharour, L., Omari, O. (2020). Fatigue, burnout, work environment, workload and perceived patient safety culture among critical care nurses. *British journal of nursing*, 29(1), 28-34.

Martínez, C., Moraga, S., Paredes, C., Vásquez, A. S., Villarroel, C. (2019). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 243-249.

Martínez, R. (2012). El Teletrabajo como tendencia del Mercado Laboral. Telecommuting as a labor market tendency. *Retos*, 2(4), 144-155.

Ministerio de tecnologías de información y telecomunicación. (2016). El libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia. Recuperado de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Muñoz, A., Quintana, P., Gómez, J., González, I. (2021). Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal Administrativo de una Institución de Educación Superior. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E39), 325-340.

Resolución 2646 [Ministerio de la protección social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008.

Resolución 2404 [Ministerio del trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. 22 de julio de 2019.

Moreno De Luca, N., Jiménez Prada, C. (2013). *Riesgos psicosociales en el teletrabajo* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/2669>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

- Navarrete, C. (2011). El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace "justicia disuasoria". *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 3(22), 6.
- Orejuela, J. (2020). Cuarto espíritu del capitalismo: pandemia y malestar. *En pensar la crisis perplejidad, emergencia y un nuevo nosotros*. Editorial EAFIT
- Organización Internacional del trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Pardo, M., Rodríguez, D. (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19 (Ensayo, Universidad Católica de Colombia). Repositorio Unicatolica.
- Parra, N., Mendoza, V., Meza, D., Pérez, M. (2021). *Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo en la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá* [tesis de licenciatura, Universidad Ean]. Repositorio Ean.
- Patnaik, N., Maji, S. (2020). Psychological issues and stress on people in the purview of COVID-19 pandemic lockdown. *Food and Scientific Reports*, 1, 36-40.
- Paz, D. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 264-294.
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

Portafolio. (2020, 5 de junio). *Colombianos: con trabajo en casa, pero no teletrabajando*.

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

Rafalski, J., De Andrade, A. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia, 23(2), 431-441*.

Rentería, E., Díaz, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación. En N. Valencia (Ed), *Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia* (pp. 19-51). ASCOFAPSI.

Ribot, V., Chang, N., González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas, 19, 1-11*.

Rodríguez, A. D. y D'Errico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Rev. Colomb. Soc., 40(2), 47-66*.

Rojas, C., Anabalón, M. (2012). Investigación sobre el nivel de carga mental de los teleoperadores de Sitel Chile de acuerdo al Test de Nasa TLX.

Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo* [sesión de conferencia]. En VII Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2012. La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual: Debates desde las ciencias sociales.

Salinas, R., Flores, F., Madrigal, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia, 6(2)*.

- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
- Satterfield, C., Van Dongen, A. (2013). Occupational fatigue, underlying sleep and circadian mechanisms, and approaches to fatigue risk management. *Fatigue: Biomedicine, Health & Behavior*, 1(3), 118-136.
- Seguel, F., Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería universitaria*, 11(4), 119-127.
- Silva, T., Araújo, W., Stival, M., Toledo, A., Burke, T., Carregaro, R. (2018). Musculoskeletal discomfort, work ability and fatigue in nursing professionals working in a hospital environment. *Rev esc enferm USP*, 52, e03332.
- Silva, G., Bonilla, F. (2020). Factores claves del teletrabajo que inciden en la relación ganar-ganar entre el trabajador y la empresa costarricense. *Revista Nacional de Administración*, 11(1). <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3009/3889>
- Sogamoso, A., Arce, L., Meneses, S. (2020). *Riesgos laborales del teletrabajo en Colombia* [tesis de doctorado, Universidad Santiago de Cali]. Repositorio Dspace
- Tapasco, O., Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia y trabajo*, 18(56), 87-93.
- Tapasco, O., Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-149.pdf>

- Tenorio, M. (2020). *Análisis comparativo de la fatiga laboral antes y durante la pandemia covid-19 en docentes de las unidades educativas fiscales de la ciudad de Cuenca* [tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Dspace
- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020* [tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio uisek
- Tresierra, C., Pozo, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Revista española de salud pública, (94), 1-17.*
- Trujillo, A., Perdomo, L. (2020, 16 de junio). *Teletrabajo vs. trabajo en casa*. El espectador. <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/teletrabajo-vs-trabajo-en-casa/>
- Ureña, U., García, G., Baltazar, B. (2018). Síndrome de Fatiga Crónica y sus factores asociados en el personal de enfermería en un Hospital de Segundo Nivel. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 7(1), 10-15.*
- Valero, I., Riaño, I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33.*
- Vega, C., Nava, C. (2019). Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 22(2), 42.*
- Vieco, G., Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe, 31(2), 354-385.*

Wu, C., Ge, Y., Xu, C., Zhang, X., Lang, H. (2020). A correlation study of emergency department nurses' fatigue, perceived stress, social support and self-efficacy in grade III A hospitals of Xi'an. *Medicine*, 99(32), e21052.

Zhan, Y., Zhao, S., Yuan, J., Liu, H., Liu, Y., Gui, L., Yu, J. (2020). Prevalence and Influencing Factors on Fatigue of First-line Nurses Combating with COVID-19 in China: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Current medical science*, 40(4), 625-635.

Apéndices

Apéndice A. Formato de la encuesta fatiga laboral en tiempos de confinamiento

	<p style="text-align: center;">ENCUESTA FATIGA LABORAL EN PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO EN CASA EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO</p>
Consentimiento informado	
<p>El siguiente cuestionario hace parte de un ejercicio académico de recolección de información sobre la fatiga laboral en los trabajadores que laboran de manera virtual o remota desde casa en tiempos de pandemia por Covid-19. Las responsables de esta investigación son las estudiantes del semillero desarrollo humano y trabajo de la universidad autónoma de Bucaramanga (UNAB), bajo la supervisión de la docente Doris Amparo Barreto Osma.</p> <p>Responder le tomará alrededor de 15 minutos. Los datos suministrados se usarán de forma grupal entre las personas que respondan. Los resultados serán analizados de forma grupal, por lo tanto, su participación es anónima y será protegida según lo establecido en la ley de ética. Por esto, le solicitamos que sea sincero con sus respuestas.</p> <p>Al aceptar las presentes condiciones del estudio usted da su consentimiento para que las respuestas sean tratadas como parte de la investigación. Comprende que no hay ningún riesgo para usted al responder este cuestionario y que además lo hace de forma voluntaria y sin ninguna retribución material.</p> <p>Si tiene dudas puede comunicarse a los correos electrónicos: Srojas54@unab.edu.co; Duribe490@unab.edu.co; Dbarreto@unab.edu.co</p> <p>Muchas gracias</p>	
<p>Acepto participar</p> <p><input type="radio"/> SI</p> <p><input type="radio"/> NO</p>	

Datos sociodemográficos	
Correo electrónico _____	
Ciudad _____	
Edad _____	
Género	
<input type="radio"/> Femenino	
<input type="radio"/> Masculino	
<input type="radio"/> Estado Civil	
<input type="radio"/> Soltero/a	
<input type="radio"/> Casado/a	
<input type="radio"/> Divorciado/a	
<input type="radio"/> Unión libre	
<input type="radio"/> Viudo/a	
<input type="radio"/> Otra	
Número de hijos _____	
(Si no tiene hijos haga caso omiso a esta pregunta o ponga el numero 0)	
Máximo nivel de estudios alcanzado _____	
Cargo que desempeña _____	
Tiempo que lleva desempeñando el cargo (especificar número de años y meses)	

Sector empresarial

- Comercial
- Industrial
- Servicios
- Educativo
- Financiero
- Público
- Otra

Tipo de contrato

- Indefinido
- Término fijo
- Obra o labor
- Prestación de servicios
- Por horas
- Ocasional
- Formación y aprendizaje
- Otra

A continuación, queremos indagar acerca de síntomas relacionados con la fatiga laboral que usted pueda estar presentando mientras realiza trabajo remoto (trabajo en casa).

Al final de su jornada de trabajo se siente extenuado (muy cansado o débil)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo se siente dolorido (dolor o malestar en alguna parte del cuerpo)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo siente las articulaciones entumecidas (dificultad o entorpecimiento del movimiento en ciertas partes del cuerpo)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo siente pesadez o cansancio visual

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

A continuación, queremos indagar acerca de síntomas relacionados con la fatiga laboral que usted pueda estar presentando mientras realiza trabajo remoto (trabajo en casa).

Al final de su jornada de trabajo se siente somnoliento (sentimiento de quedarse dormido en situaciones o momentos inapropiados)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo se siente apático (no tiene en el momento interés por nada ni por nadie)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo se siente irritable (presentar molestia o mal carácter con facilidad)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada laboral siente que su capacidad mental está disminuida

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

A continuación, queremos indagar acerca de síntomas relacionados con la fatiga laboral que usted pueda estar presentando mientras realiza trabajo remoto (trabajo en casa).

Al final de su jornada de trabajo se siente respirando con dificultad

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo se siente con palpitaciones

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada de trabajo se siente bostezante (indicador de cansancio, estrés, aburrimiento o hambre)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Al final de su jornada laboral siente que su estado de ánimo está decaído

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

A continuación, queremos indagar acerca de síntomas relacionados con la fatiga laboral que usted pueda estar presentando mientras realiza trabajo remoto (trabajo en casa).

Actualmente realiza actividades de esparcimiento complementarias y periódicas (pausas activas) alternándolas con su trabajo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Actualmente tiene hábitos adecuados de descanso y sueño

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Actualmente cumple con los tiempos y espacios establecidos para su alimentación

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

Actualmente considera que ha aumentado su carga de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

A continuación, queremos indagar acerca de síntomas relacionados con la fatiga laboral que usted pueda estar presentando mientras realiza trabajo remoto (trabajo en casa).

Con base en la experiencia que está teniendo actualmente al trabajar desde casa, describa cuatro aspectos que lo hayan impactado positivamente

Con base en la experiencia que está teniendo actualmente al trabajar desde casa, describa cuatro aspectos que lo hayan afectado negativamente
