

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Tesis de grado

Estrés Laboral y Ansiedad Estado-Rasgo en Teletrabajadores.

Presentada por

Lago Nodar, Luciano

Título a obtener con la presentación: Licenciatura en Psicología.

Director: Lic. Caccia, Paula

Sede: 090-Sur

Legajo: A0900013557-P1

Fecha: 08/02/2022

Agradecimientos **3**

Resumen **4**

Abstract **5**

Capítulo 1. Planteamiento del Problema **6**
1.1 Introducción 6
1.2 Justificación y Relevancia 9
1.2.1 Justificación Teórica 9
1.2.2 Justificación Práctica 9
1.2.3 Justificación Social 9
1.3 Objetivos 10
1.3.1 General 10
1.3.2 Específicos 10
1.4 Hipótesis 10

Capítulo 2. Marco teórico y Antecedentes **11**
2.1Teletrabajadores **11**
2.1.1 Descripcion Del Teletrabajador 11
2.1.2 Teletrabajo En Argentina 13
2.1.3 Prevención y Riesgos Del Teletrabajo 14
2.1.4 Teletrabajo y Pandemia 17
2.2 Estrés Laboral 19
2.2.1 Consecuencias del Estrés. 21
2.3 Ansiedad Estado-Rasgo **22**
2.3.1 Ansiedad Estado 25
2.3.2 Ansiedad Rasgo 26
2.3.3 Problemáticas de la Ansiedad 27
2.4 Estado del Arte 28

Capítulo 3. Metodología **32**
3.1 Diseño 32
3.2 Muestra y Muestreo 32
3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 34
3.3.1 Sociodemográficas 34
3.3.2 Cuestionario de Estrés Laboral 34
3.3.3 Normas de Corrección e Interpretación 34
3.3.4 Validez y Confiabilidad. 35
3.3.5 Cuestionario de Ansiedad Estado - Rasgo- STAI 35
3.3.6 Normas de Corrección 35
3.3.7 Interpretación de los resultados 36
3.3.8 Validez y Confiabilidad. 36

Capítulo 4. Resultados **38**
4.1 Caracterización de la muestra 38
4.2 Análisis de datos 41

Capítulo 5. Discusión **47**

Capítulo 6. Referencias Bibliográficas **50**

Anexo **54**
Variables Sociodemográficas 56
Protocolo JSS 57
Protocolo STAI 59

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecerle a mi familia por el apoyo constante a lo largo de toda la carrera, sin el cual no podría haberla completado.

A la UAI por haberme dado la oportunidad de conocer excelentes compañeros, qué luego se convirtieron en grandes amigos, y excelsos profesionales qué me han guiado a lo largo del camino transitado.

Y, por último, a Paula, quien con su metodología y su enorme compromiso han sido una parte importante en la etapa más difícil del proceso

Resumen

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011). El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene una gran probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores (Osorio & Cárdenas Niño, 2017). La ansiedad, por su lado, es una reacción emocional primaria, producto de la evaluación cognitiva de amenaza, y consiste en sentimientos de nerviosismo, preocupación, tensión, aprensión, como así mismo incluye excitación del sistema nervioso autónomo (Sabatinelli, 2012). El presente estudio tiene como propósito indagar la relación entre Estrés Laboral y Ansiedad Estado-Rasgo en "Teletrabajadores". La muestra quedó conformada por un total de 139 personas, siendo 38 hombres, 100 mujeres y 1 persona de genero no binario, de entre 20 y 66 años (M=35,99, Ds=10,37), todos Teletrabajadores. Los resultados, recabados con el Job Stress Survey (JSS, Spielberger & Vagg, 1991), y el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo STAI (Spielberger et al, 1982) muestran que a mayor edad poseen los sujetos, menores son los valores de Ansiedad Rasgo, como así también menor percepción del estrés laboral. Los sujetos cuyos ámbitos laborales se encuentran enmarcados en el foro Público han percibido elevados montos de estrés laboral en comparación a aquellos del sector Privado y, a su vez, mayores son los niveles de Ansiedad que presentan, ya que se observó una asociación entre dichas variables psicológicas de carácter estadísticamente significativo y positivo.

Palabras clave: Estrés Laboral, Ansiedad Estado-Rasgo,Teletrabajo, Argentina

Abstract

Telework is the way of organizing and performing work remotely through the use of ICTs at the worker's home or any other facility outside the employer's premises (International Labour Office. Argentine Ministry of Labour, Employment and Social Security, 2011). Work Stress has been defined as the result of the emergence of psychosocial risk factors, or as a psychosocial risk which in itself is highly likely to have an important impact on the workers' health (Osorio & Cárdenas Niño, 2017). Anxiety, on the other hand, is a primary emotional response produced by cognitive threat appraisal. It consists of feelings of nervousness, worrying, tension, apprehension, whereas including an excitation of the autonomic nervous system (Sabatinelli, 2012). The present study aims to explore the relation between Work Stress and State-Trait Anxiety on "Teleworkers". The analyzed sample consists of a total of 139 Teleworkers, 38 of them being male, 100 female and 1 non-binary gendered person, between the ages of 20 and 66 (M=35,99, SD=10,37). The results, collected through the use of the JSS, Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, 1991) and the STAI, State-Trait Anxiety Inventory (Spielberger *et al*, 1984), show that the older the subject, the lower their State-Trait Anxiety levels, as well as the lower their perception of work stress. The subjects working in the public sector have perceived higher levels of work stress compared to those working in the private sector. Furthermore, the anxiety levels have proved to be higher on those workers belonging to the public sector since a statistically significant and positive association has been observed between said psychological variables.

Key words: Work Stress, State-Trait Anxiety, Telework, Argentina.

Capítulo 1. Planteamiento del Problema

1.1 Introducción

Es evidente que los cambios tecnológicos generan cambios continuos en las organizaciones, en sus estructuras y en sus formas de producción, generalmente más veloces que la capacidad de adaptación de los seres humanos y que los cambios culturales que nos permite acomodarnos a las nuevas situaciones. La importancia de la computadora, de internet y de las redes en general impacta en la vida de la sociedad, de las familias y también en el campo de la economía, de los negocios y de la actividad laboral en general(Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011).

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI. Permiten a las personas conectarse con amigos y familiares –también con compañeros de trabajo y supervisores– en cualquier momento; sin embargo, también facilitan la intrusión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos reservados para la vida personal. La separación del trabajo remunerado de los espacios tradicionales de oficina ha sido un factor crucial de este desarrollo. El trabajo de oficina actual y, en términos más amplios, el trabajo del conocimiento, se fundamenta en Internet y se puede llevar a cabo desde prácticamente cualquier lugar y en cualquier momento. Esta nueva independencia espacial ha transformado el rol de la tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y nuevos desafíos (OIT, 2019).

A pesar del creciente interés de los investigadores en este sistema de trabajo, en algunos países son infrecuentes los datos precisos e integrales o bien no reflejan la población concreta que realiza este tipo de trabajo (OIT, 2019).

A todo ello se suma un mundo globalizado y altamente exigente desde el punto de vista de la competitividad empresarial, que está generando una tendencia a liberalizar y desregularizar el mercado de trabajo. Algunos expertos ya han señalado que esta

metamorfosis nos enfrentará a nuevos desafíos al adquirir algunos conceptos un renovado protagonismo. Tal sería el caso de variables como el exceso de tiempo de trabajo, la falta de reciprocidad en el intercambio empleado-empleador o de la justicia organizativa (Spielberger, & Vagg,2010).

Actualmente la investigación ha demostrado con claridad que los niveles elevados de estrés en el trabajo afectan de un modo negativo a la productividad, la salud y el bienestar del trabajador. Por lo tanto, la identificación de las principales fuentes de estrés en el trabajo puede producir beneficios significativos tanto para la dirección como para los empleados: (a) provocando cambios en el ambiente de trabajo que disminuyan el estrés e incrementen la productividad, y (b) facilitando el desarrollo de intervenciones efectivas que reduzcan los efectos debilitadores del estrés laboral (Spielberger, & Vagg,2010).

Resulta difícil arribar a conclusiones definitivas sobre los efectos del Teletrabajo en el mundo laboral tomando como base el estado actual de la investigación sobre el tema. Esto se debe a que los estudios no se hacen a una escala que aporte una base suficiente para arribar a conclusiones generales, a nivel país, o bien porque las definiciones operativas varían entre países o difieren de las usadas en este informe(OIT, 2019).

La ansiedad, por otro lado, es una reacción emocional primaria, producto de la evaluación cognitiva de amenaza. Un estado de ansiedad consiste en sentimientos de nerviosismo, preocupación, tensión, aprensión, como así mismo incluye excitación del sistema nervioso autónomo (Sabatinelli, 2012).

Cualquier estímulo evaluado cognitivamente como amenaza va a evocar una reacción de estado de ansiedad; la ansiedad y duración va a llegar a ser directamente proporcional a la magnitud de la amenaza que el estresor presenta a esa situación particular para el individuo y la persistencia del estímulo evocado (Moscoso, 1994, como se citó en Sabatinelli, 2012).

Como se menciona en Organización Internacional del Trabajo (2020), el estrés y la preocupación resultantes de la pandemia de COVID-19 han afectado la salud mental de casi la

mitad de los adultos de Estados Unidos, según reveló una encuesta de la Kaiser Family Foundation. Más de dos tercios de los trabajadores estadounidenses dicen que esta pandemia ha dado lugar al momento más estresante de su carrera, según una encuesta realizada por el proveedor de servicios de salud mental Ginger, y el 88 por ciento dijo haber estado moderada o extremadamente estresado durante las cuatro a seis semanas anteriores (Mullen, 2020).

Según la revisión bibliográfica de la revista médica The Lancet (Brooks et al., 2020; como se citó en (OIT, 2020)), los estudios en los que se encuestó a quienes habían estado confinados durante la pandemia hallaron que estos habían sufrido depresión, estrés, mal humor, irritabilidad, insomnio, síntomas del trastorno de estrés postraumático, ira y agotamiento emocional como resultado de haber sido aislados o puestos en cuarentena. El mal estado de ánimo y la irritabilidad se destacan por tener una prevalencia particularmente alta.

Por tanto, a raíz de la problemática planteada, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo es la relación entre el estrés laboral y la ansiedad estado-rasgo en teletrabajadores?

1.2 Justificación y Relevancia

1.2.1 Justificación Teórica

La relevancia teórica del presente estudio radica, principalmente, en ampliar el conocimiento acerca de los niveles de Estrés Laboral y su relación con la Ansiedad Estado-Rasgo en los trabajadores bajo la modalidad Teletrabajo, lo cual permitirá ampliar los horizontes respecto a las teorías sobre el Estrés Laboral y la Ansiedad Estado-Rasgo en un contexto cultural, social y sanitario diferente a los estudiados hasta el momento, a la par de que el Teletrabajo como modalidad laboral está ampliando sus horizontes cada vez más.

Conocer el resultado del presente trabajo permitirá aportar información para pensar entornos menos estresantes y ansiógenos para los sujetos que utilicen la modalidad de Teletrabajo, respondiendo a las acciones de prevención en materia de Salud Mental, colaborando con el bienestar psico-social de la población.

1.2.2 Justificación Práctica

El generar información acerca de la problemática planteada generará un punto de partida para futuras problemáticas de la misma índole, pudiendo partir de la base dejada por esta investigación para generar una red mayor de conocimientos concatenados acerca de la problemática, que tengan más alcance que aquellos que se generarían con las limitaciones propias del trabajo puramente individual.

1.2.3 Justificación Social

Al ser el trabajo una actividad que toma varios segmentos de la vida diaria, el cómo uno se sienta y desarrolle en el trabajo tiene un impacto directo en la sociedad toda, por lo cual generar entornos laborales con potenciales de desarrollo, y menor presencia de elementos que

impidan la adecuada adaptación al medio del sujeto, tendrá como resultado mejores interacciones entre los sujetos, contribuyendo al progreso y al bienestar general de la sociedad.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Indagar la relación entre Estrés Laboral y Ansiedad Estado-Rasgo de Teletrabajadores en contexto COVID-19.

1.3.2 Específicos

A. Describir el grado de Estrés Laboral y de Ansiedad Estado-Rasgo de la muestra

B. Comparar los niveles de Estrés Laboral y Ansiedad Estado-Rasgo según las variables sociodemográficas.

C. Evaluar la existencia de asociación significativa entre la intensidad del estrés laboral y la Ansiedad Estado-Rasgo.

1.4 Hipótesis

H1: La ansiedad estado-rasgo se vincula positivamente con el estrés laboral. Es decir que, a mayor nivel de ansiedad estado-rasgo, se asocian niveles altos de estrés laboral en teletrabajadores durante la pandemia por COVID-19.

H2: Quienes trabajan en el ámbito público evidencian más estrés laboral que quienes trabajan en el ámbito privado.

Capítulo 2. Marco teórico y Antecedentes

En el siguiente apartado se presentarán las conceptualizaciones teóricas de las variables trabajadas y estudios empíricos vinculados.

2.1Teletrabajadores

2.1.1 Descripcion Del Teletrabajador

El teletrabajo ha existido desde la década de los 70 cuando se desarrolló la teleconmutación en la industria de la información en el estado norteamericano de California (Nilles, 1975). El trabajo móvil basado en TIC emergió posteriormente a medida que dispositivos inalámbricos más pequeños y medianos como laptops y teléfonos móviles permitieron a los empleados trabajar no solo desde casa, sino prácticamente desde cualquier ubicación donde tuvieran necesidad de hacerlo (OIT, 2019).

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011).

Se puede decir que las ocupaciones y tareas laborales involucran cada vez más comunicación y transferencia de conocimiento y productos informativos, símbolos, y servicios mediante grandes distancias. Por estas razones, los empleos y las tareas se han adaptado gradualmente para el Teletrabajo. Esta tendencia sigue fuertemente asociada con ocupaciones de mayor estatus en el sector de servicios avanzados(OIT, 2019).

Los hallazgos acerca de los efectos del Teletrabajo son sumamente ambiguos y se relacionan con la interacción entre el uso de las TIC, el lugar de trabajo en entornos laborales específicos, el desdibujamiento de los límites entre trabajo y vida personal, y las características de las distintas profesiones(OIT, 2019).

En el mundo laboral de la sociedad moderna se han generado cambios que dan cuenta de la reducción de ciertas exigencias físicas a cambio de demandas por determinado tipo de interacción psicosocial. Las transformaciones vinculadas principalmente con las innovaciones tecnológicas, representan a veces mejoras y avances, pero en otras ocasiones suelen causar la aparición de condiciones y riesgos que afectan directamente el bienestar de las personas (Peiro, como se citó en Aguiño Prieto,2010).

Las desventajas del Teletrabajo son la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa), y como consecuencia la intensificación del trabajo(OIT, 2019).

Cada empleo ofrece condiciones singulares para el Teletrabajo. Por ejemplo, las TIC comúnmente posibilitan muchas de las tareas de los administrativos y pueden, por esta razón, ser realizadas remotamente durante cierta parte de la semana laboral. Los empleados de ventas están frecuentemente en las instalaciones de sus clientes mientras usan TIC para mantener contacto con sus colegas remotos. El trabajo de los directivos, así como el de profesionales altamente educados, permite un grado relativamente alto de autonomía, que posibilita que trabajen fuera de la supervisión directa del empleador en sus dependencias(OIT, 2019).

Los empleadores deben tener en cuenta las perspectivas de los trabajadores en relación con los desafíos y oportunidades del teletrabajo (situación familiar y de vida, tipo de función, aptitudes, etc.) (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley n.º 20744 (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (Proyecto de ley de julio de 2007, como

se cita en Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011).

Para muchos trabajadores, la introducción de medidas de distanciamiento físico, los cierres y las restricciones conexas para aplanar la curva de infecciones han tenido consecuencias nefastas, entre ellas, licencias (obligatorias) de duración incierta, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y los salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo, así como cierres de empresas. No obstante, para un segmento importante de la población activa, la pandemia ha provocado un aumento repentino en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo de corta duración(OIT, 2020).

Teniendo en cuenta la situación actual, es necesario conciliar la evolución de las responsabilidades familiares y de cuidado de los trabajadores con las prioridades de los empleadores en cuanto a la continuidad operativa y de la productividad(OIT, 2020).

2.1.2 Teletrabajo En Argentina

En Argentina la legislación prevé que cualquiera sea la modalidad contractual que el empleador seleccione y acuerde con el trabajador para enmarcar la prestación de tareas en relación de dependencia, se genera para el empleador la obligación de registrar esa relación laboral, inclusive durante el período de prueba, en el caso del contrato por tiempo indeterminado (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011).

El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, para elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de

autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2011).

En Argentina, diversos esfuerzos para crear políticas e instituciones públicas específicas para este sistema de trabajo a nivel nacional han centrado su atención en el Teletrabajo. Una Comisión de Teletrabajo iniciada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) presentó en 2007 un proyecto legislativo para regular las normas de salud y seguridad en el trabajo de los teletrabajadores. Los expertos de esta Comisión provenían del Centro de Teletrabajo y Teleformación (EU-LFS) de la Universidad de Buenos Aires, que se creó en 2000 como respuesta a la seria crisis económica que afectó a Argentina en la década de 1990. Los investigadores de CTT evalúan la capacidad de crear empleo por medio del Teletrabajo en la era de la información y trabajan en estrecha colaboración con organismos públicos y organizaciones de trabajadores y empleadores (OIT, 2019).

2.1.3 Prevención y Riesgos Del Teletrabajo

La bibliografía acerca de la relación entre el uso de TIC para trabajar fuera de las dependencias del empleador y las percepciones referidas de conciliación entre la vida laboral y personal es compleja. La relación entre el Teletrabajo y conciliación entre la vida laboral y personal puede ser positiva o negativa dependiendo de ciertos factores. Algunas cuestiones planteadas en la bibliografía incluyen mayor autonomía temporal y organizacional, más horas de trabajo y la sensación de estar siempre disponible, ambigüedad de roles y la “imprecisión” del límite entre trabajo remunerado y vida personal (OIT, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), hay cierto riesgo de superposición entre vida laboral y personal o familiar –interferencia trabajo-hogar (y también interferencia hogar-trabajo)– debido a horas de trabajo más extensas y la combinación de

obligaciones simultáneas, que pueden dar por resultado la confusión de los límites entre trabajo y vida personal y mayor conflicto entre trabajo y familia.

Chesley (2014, como se citó en Organización Internacional del Trabajo, 2019) señala que el uso de TIC puede afectar negativamente los niveles de estrés, que probablemente se relacionan con la discrecionalidad de espacio y tiempo y el trabajo realizado en espacios y horarios no laborales (desdibujando límites).

Aspectos como la posibilidad de ser estrechamente monitoreados, el potencial de trabajar más tiempo a un ritmo mayor con interrupciones, la expectativa de conectividad constante con el trabajo, y la posible interferencia entre el tiempo laboral y no laboral indican que algunos trabajadores pueden sentir altos niveles de exigencia e intensidad de trabajo(OIT, 2019).

Este sistema de trabajo podría potencialmente desdibujar el límite entre trabajo remunerado y vida personal, generando problemas para la salud y el bienestar de dichos trabajadores. Además, la disponibilidad para el trabajo “24/7” puede generar conflicto familiar y estrés. La mayor intensidad referida por los Teletrabajadores también se relaciona con el desdibujamiento de límites entre los espacios y horarios de trabajo y descanso(OIT, 2019).

Según lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (2019), el aislamiento debido a la modalidad Teletrabajo puede tener potenciales efectos negativos sobre la salud y bienestar en el trabajo. Por ejemplo, las tres mayores desventajas del teletrabajo en un estudio de teletrabajadores en Buenos Aires, citado en el estudio nacional de Argentina son “menos interacción con amigos” (62%), “trabajar estando enfermo” (50%) y “estar más aislado” (36%) (Fundación CENIT, 2012).

De la misma manera que ciertas enfermedades cardiovasculares y la diabetes, el estrés es llamado el enemigo silencioso, pues puede desencadenar problemas emocionales y fisiológicos. En lo que respecta a los aspectos emocionales se encuentra

la impaciencia, deseos de abandonar el trabajo o los estudios, irritabilidad, dificultad de concentración, ansiedad, depresión y falta de motivación (Caballero et al., 2015).

Una proporción mayor de teletrabajadores refirió peores resultados en cuanto a bienestar que quienes siempre trabajan en las dependencias del empleador. Los resultados sugieren que la salud y bienestar de estos trabajadores se podría mejorar encarando la intensidad del trabajo, garantizando apoyo de colegas y directivos, y eliminando la frecuente necesidad de trabajar en el tiempo libre, que es también un síntoma de más horas de trabajo y el origen de la mala conciliación entre vida laboral y personal de algunos trabajadores(OIT, 2019).

Si bien el trabajo independiente de tiempo y lugar tiene la ventaja que gracias a las TIC los trabajadores pueden organizar su propio trabajo (incluso su tiempo de trabajo) según su situación individual, también existe el peligro inherente de que no se respeten los límites entre trabajo remunerado y vida privada. Por tanto, hay riesgo de superposición entre trabajo y vida privada o familiar, es decir, interferencia trabajo-hogar debido a más horas de trabajo y la combinación de trabajo remunerado y otras responsabilidades que pueden dar por resultado mayor conflicto entre trabajo y familia(OIT, 2019).

El Teletrabajo se asocia con factores de riesgo psicosociales relacionados con intensidad de trabajo, horas de trabajo suplementarias y más horas de trabajo en general, que parecen tener un impacto negativo sobre el estrés, el sueño y el impacto percibido del trabajo sobre la salud (OIT, 2019).

Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El

teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo (OIT, 2020).

Trabajar desde el hogar durante la pandemia de COVID-19 es diferente al teletrabajo en condiciones normales, ya que los trabajadores trabajan desde el hogar durante un período prolongado, en circunstancias externas difíciles. Esta situación en sí misma está provocando niveles de ansiedad más altos que los habituales en los trabajadores, debido a las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la crisis(OIT, 2020).

2.1.4 Teletrabajo y Pandemia

En el año 2020 hemos visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países (OMS, 2020). A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen. Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia(OIT, 2020).

Entre enero y marzo de 2020, a medida que las infecciones por COVID-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y, de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Algo que se planeó como una solución temporal y a corto plazo ha estado sucediendo desde hace meses(OIT, 2020).

Malacara (2020) explica que el contexto actual de teletrabajo ha generado más estrés y ha obligado a ampliar el horario laboral, sobre todo el de las trabajadoras. Asegura que, en un comienzo, no todos tenían las herramientas necesarias para trabajar a distancia, y a ello se le suma que los demás integrantes de la familia también están en casa. De esta manera, se torna complicado encontrar los espacios y momentos para que cada uno trabaje, teniendo en cuenta a su vez, que son entornos disímiles y factores externos que no se pueden controlar.

Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. En consecuencia, las preocupaciones por temas de salud y económicos incrementan en los trabajadores, exponiéndolos a varios factores de riesgo psicosociales como son el estrés y la ansiedad (Díaz et al., 2020).

Como se cita en Organización Internacional del Trabajo (2020), una investigación específica sobre las horas de trabajo de los empleados que trabajan desde su casa debido a la pandemia de COVID-19 también ha demostrado que los trabajadores a domicilio están haciendo horas extras: el 38 por ciento de los encuestados dijo que es más probable que trabajen más horas (McCulley, 2020). Uno de cada cuatro trabajadores (27 por ciento) que trabaja desde su casa como resultado de la pandemia afirma que trabaja en su tiempo libre para satisfacer las exigencias del trabajo (Eurofound, 2020). Además, los empleados están pasando más tiempo en reuniones individuales o de equipos, según un estudio reciente (Reisenwitz, 2020) debido a la separación física de los equipos.

2.2 Estrés Laboral

No resulta sencillo describir las manifestaciones provocadas por el estrés ya que diferentes orientaciones teóricas suelen agrupar los distintos tipos de fenómenos de maneras diversas, proporcionando, en numerosas ocasiones, distintos términos a manifestaciones similares o, por el contrario, nombres similares a manifestaciones diferentes (Aguiño Prieto, 2010).

Desde esta perspectiva el estrés es un proceso activo que resiste aceptar el cambio del entorno. Esta fue la visión que tuvo el concepto en general en la biología y la medicina: Como una reacción activa ante la amenaza a la pérdida del equilibrio (Homeostasis)(Aguiño Prieto, 2010).

La misión principal de la salud y seguridad en el trabajo es proteger y mejorar la salud, bienestar y productividad de los trabajadores, tanto individual como colectivamente. Para poder cumplir esta misión es imprescindible comprender el estrés y el mecanismo por el cual afecta a las personas y a las organizaciones, y elaborar un programa bien planificado que disminuya y, lo que es más importante, evite, los perniciosos efectos del estrés (OIT,1989).

El estrés es un ingrediente inevitable de la vida de todas las personas en cualquier lugar. Mantiene una relación de causa y efecto con la sensación interna de bienestar de las personas, con sus relaciones con la familia, los amigos, los compañeros de trabajo y los desconocidos, y con la capacidad de desenvolverse en el hogar, en el lugar de trabajo y en la vida social. Cuando es excesivo, produce síntomas físicos y psicológicos, si se prolonga demasiado, puede provocar enfermedad e incapacidad, modifica las percepciones de los individuos, así como sus sentimientos, actitudes y comportamientos, y afecta a las organizaciones cuyas actividades dirigen o realizan (OIT,1989).

Según Sabatinelli (2012), el origen de los planteamientos actuales del estrés se sitúa en los trabajos del fisiólogo Hans Selye, el cual elaboró un modelo de estrés múltiple, que incluia tanto las características de la respuesta fisiológica del organismo ante las demandas estresantes, como las consecuencias perjudiciales a nivel orgánico que puede producir la exposición a un estrés excesivo o prolongado.

Cuando una persona se enfrenta a una situación potencialmente estresante, en primer lugar realiza una evaluación primaria, es decir, un juicio acerca del significado de la situación para calificarla de estresante, positiva, controlable, cambiante o simplemente irrelevante. En el caso de considerarla como estresora (Una amenaza, un desafío, un daño o una pérdida) una evaluación secundaria determinará los posibles recursos y opciones de que dispone la persona para hacer frente a la situación (Sabatinelli, 2012).

Las transacciones de estrés son iniciadas por cualquier estímulo o situación que es percibida como potencialmente peligrosa, dañina o frustrante (estresor). El término estresor puede ser definido como una situación de estímulo o evento que es objetivamente caracterizado por un cierto grado de peligro físico o psicológico; sin embargo situaciones objetivamente benignas pueden también ser percibidas como peligrosas por ciertos individuos(Sabatinelli, 2012).

Sí un estresor es interpretado como amenaza, este va a evocar una reacción emocional. En el momento en que una situación es percibida como amenaza, al margen de que el peligro sea real o imaginado, el sentido de amenaza va a generar una reacción emocional desagradable. Por lo tanto, estrés puede ser definido como un proceso que influye transacciones entre el individuo y su medio ambiente durante el cual los estresores están íntimamente conectados con reacciones de ansiedad, cólera y hostilidad a través de la percepción de amenaza (Sabatinelli, 2012).

El personal directivo tiene un papel fundamental en el apoyo a los trabajadores y en la mitigación del impacto perjudicial del exceso de trabajo en su salud y bienestar. Estos objetivos pueden alcanzarse si se comunica de forma eficaz expectativas realistas, se establecen plazos alcanzables en los que se tenga en cuenta el contexto sumamente inusual en el que se desarrolla actualmente el teletrabajo y se asegure al mismo tiempo la continuidad de las actividades y el nivel de rendimiento requerido. Por el contrario, las expectativas poco realistas y la presión adicional sobre trabajadores ya sobrecargados pueden llevar a que estos se desvinculen. Además, las empresas deben ser conscientes del aumento de las exigencias de trabajo de los propios directivos que puede resultar de la gestión de equipos remotos (OIT, 2020).

El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”. Por tanto, las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc (Osorio, & Cárdenas Niño, 2017).

Los estudios han demostrado que el teletrabajo aumenta la intensidad del trabajo y la interferencia entre el trabajo y el hogar, lo que provoca efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores (Eurofound y OIT, 2019, como se citó en OIT, 2020).

2.2.1 Consecuencias del Estrés.

El padecimiento de estrés laboral, a largo plazo, puede traer aparejado actitudes disfuncionales en el trabajo, llegando incluso a producir que el empleado no pueda volver a desempeñar sus funciones (Gulone, 2011).

Un sujeto sometido a estrés laboral puede sentirse angustiado e irritable, no relajarse o concentrarse, tener dificultad para pensar lógicamente y verse afectado ante la toma de

decisiones. Dicho sujeto no puede disfrutar de su trabajo y por ende se siente menos comprometido con este (Peiro, 1992, como se citó en Gulone, 2011).

En cuanto a las consecuencias fisiológicas se pueden identificar afecciones en la secreción de hormonas suprarrenales, el sistema nervioso central y las reacciones cardiovasculares, todo ello produce un aumento del ritmo cardíaco, la presión sanguínea, la tensión muscular, la sudoración, la producción y secreción de adrenalina y problemas de respiración (Gulone, 2011).

En el caso de las consecuencias cognitivas, la atención del sujeto se encuentra disminuida, se reduce el campo de la percepción, se manifiestan olvidos, se produce pensamiento poco afectivo, hay reducción de la capacidad de resolución de problemas y de aprendizaje. Tanto en las consecuencias fisiológicas como psicológicas se observan cambios conductuales en los sujetos, estos se refieren por ejemplo, al rendimiento y al desempeño en el trabajo, al absentismo y la movilidad laboral, al consumo excesivo de sustancias, más aquellas repercusiones que se dan por fuera del espacio laboral (Houtman et al, 2008, como se citó en Gulone, 2011).

Una de las fuentes de estrés más importantes para cualquier persona que dirige un equipo de teletrabajo es mantener el rendimiento del equipo y cumplir los compromisos con las partes interesadas, los clientes y los beneficiarios. Para ser eficaz, el teletrabajo debe basarse en el diálogo y la cooperación entre la dirección y los trabajadores (OIT, 2020).

2.3 Ansiedad Estado-Rasgo

Lo más notorio de la ansiedad es su rasgo anticipatorio, tiene la capacidad de predecir o indicar el peligro o amenaza para el sujeto, brindándole un valor utilizable significativo. Asimismo, posee una función activadora y facilitadora de la respuesta del sujeto, pensándose como un mecanismo biológico adaptativo de amparo y conservación frente a daños en el sujeto desde su infancia (Neira Faccio, (2016).

Se considera a la ansiedad como el sentimiento brusco de temor, que se vivencia como una señal de alerta que insinúa un peligro amenazador, comúnmente la misma es desconocida, lo que la diferencia del miedo donde la amenaza es conocida. La ansiedad sola no se piensa como una enfermedad, debido a que basándose en su función, esta se halla examinada en el extenso radio de de respuestas emocionales que muestra cualquier sujeto. Cuando posee cierta asiduidad, impetu, atavismo y duración posee un provecho y una meta. (Virgen montelongo et al., 2005, como se citó en Neira Faccio, 2016).

Por otra parte, los autores Garcia Batista y Cano Vindel (2014), proponen que las teorías interactivas parten del supuesto de que cualquier manifestación puntual (estado) de ansiedad es consecuencia de la interacción entre cierta predisposición (rasgo) existente en el individuo y características de la situación en que tiene lugar la conducta. De esta manera, la perspectiva interactiva plantea que la explicación del comportamiento ansioso no se supedita tan sólo al rasgo o al estado, sino que está determinada por una interacción entre las cualidades del individuo y la situación específica ambiental. Así, los factores cognitivos y motivacionales que predisponen al individuo a hacer interpretaciones amenazantes acerca de la situación (rasgo), unidos al significado psicológico que tienen ciertas características ambientales que se están produciendo en este momento (situación), son ambos factores determinantes de la reacción ansiosa (estado).

Spielberger (1966, 1972, 1989) considera que para definir la ansiedad de forma adecuada hay que tener en cuenta la diferenciación entre la ansiedad como estado emocional y la ansiedad como rasgo de personalidad, y por ello propuso la Teoría de Ansiedad Estado-Rasgo (Ries et al , 2013).

Para los autores Guillen Garcia et al (2003), la ansiedad se puede considerar como un estado especial de agitación y tensión, con reacciones somáticas y psíquicas especiales por anticipación, recuerdo o experimentación actual de situaciones de inseguridad o amenaza, tanto real como imaginaria. En un principio, el énfasis en las investigaciones sobre la ansiedad

se basaba sobre todo en su consideración como una propiedad de la personalidad estable, poco diferenciada y unidimensional. Aunque, en la década de los sesenta se intentó dar un nuevo enfoque al tema, procurando establecer relaciones entre la ansiedad y otros parámetros de la personalidad y distinguiendo entre ansiedad estado y ansiedad rasgo.

Según Angione, G. F. (2016), Bedini (2013) se refiere a la ansiedad como un estado emocional que contiene elementos psíquicos y somáticos. En general aparece como una señal de alerta ante una situación amenazante interna o externa. El ser humano responde de forma natural ante vivencias inesperadas, mientras la intensidad, duración y frecuencia de las crisis emocionales no se tornen excesivas. De presentar este cuadro, la ansiedad se convierte en patológica, con la presentación de signos y síntomas y comportamientos distintos a lo habitual.

La ansiedad es una reacción emocional natural del ser humano, no requiere tratamiento, ya que al mantenerse dentro de los parámetros emocionales de normalidad al percibirla, se elabora y resuelve. En los casos que esa ansiedad exceda los límites como reacción ante la situación que la genera, se recomienda la consulta con un profesional que guíe el diagnóstico del desorden psicoafectivo y el tratamiento pertinente, con el fin de restablecer el equilibrio psicosomático del individuo (Quispe Diaz, 2009; como se citó en Angione,2016).

Marquez (2007) señala que la ansiedad se pone en marcha ante la presencia de situaciones conflictivas. Para ello debe utilizar los recursos que dispone para solucionar la problemática, dando como respuesta diferentes conductas como reacciones fisiológicas, expresiones más exaltadas, etc; ya que al no poder predecir el hecho, siente que no posee las herramientas para controlar la situación(Angione, 2016).

Cuando la persona detecta una situación amenazante, el cerebro envía una señal al sistema nervioso autónomo, quien se encarga de regular las funciones vitales, enviando diferentes señales para que el cuerpo enfrente dicha amenaza. Es decir que ante un peligro se enciende la señal (respuesta cognitiva); aparecen diferentes indicadores fisiológicos como sudor, taquicardia, aumento de la presión sanguínea, mareos, etc (respuesta fisiológica),

finalizando este proceso con una respuesta del cuerpo optando por luchar o huir de la amenaza (Respuesta motora). El problema surge cuando la ansiedad se dispara ante un problema que no es real, generando mucho malestar, imposibilitando una vida tranquila(Muñoz, 2015, como se citó en Angione, 2016).

A su vez, Cattell y Scheier (1961) concebian que para definir la ansiedad de forma adecuada hay que tener en cuenta la diferenciación entre la ansiedad como estado emocional y la ansiedad como rasgo de personalidad, y por ello se propuso la Teoría de Ansiedad Estado-Rasgo (Guillen Garcia et al, 2003).

2.3.1 Ansiedad Estado

La ansiedad-estado, según Spielberger (1972), es un “estado emocional” inmediato, modificable en el tiempo, caracterizado por una combinación única de sentimientos de tensión, aprensión y nerviosismo, pensamientos molestos y preocupaciones, junto a cambios fisiológicos (Ries et al , 2013).

Los niveles altos de ansiedad-estado son apreciados como intensamente molestos; por tanto, si una persona no puede evitar el estrés que se los causa, pondrá en marcha las habilidades de afrontamiento necesarias para enfrentarse a la situación amenazante. Si la persona se ve inundada por la ansiedad-estado puede iniciar un proceso defensivo para reducir el estado emocional irritante. Los mecanismos de defensa influyen en el proceso psicofisiológico de tal manera, que se modifica o distorsiona la percepción o valoración de la situación (Ries et al , 2013).

Spielberger, Gorsuch y Lushene (1970) hacen referencia a la ansiedad estado como un periodo temporal, en el cual la tensión, la aprehensión y el incremento de la actividad del sistema nervioso autónomo, son sus características principales. Estos puntos de referencia pueden oscilar tanto en el tiempo como en la intensidad(Angione, 2016).

2.3.2 Ansiedad Rasgo

Por su parte, la ansiedad-rasgo hace referencia a las diferencias individuales de ansiedad relativamente estables, siendo éstas una disposición, tendencia o rasgo. Contrariamente a la ansiedad estado, la ansiedad-rasgo no se manifiesta directamente en la conducta y debe ser inferida por la frecuencia con la que un individuo experimenta aumentos en su estado de ansiedad (Ries et al , 2013).

Los sujetos con alto grado de ansiedad-rasgo perciben un mayor rango de situaciones como amenazantes y están más predispuestos a sufrir ansiedad-estado de forma más frecuente o con mayor intensidad(Ries et al , 2013).

La interacción entre ambos tipos de ansiedad explica por qué la ansiedad-estado puede variar, tanto entre individuos (la característica de ansiedad puede ser diferente ante la misma situación), como individualmente (la misma persona experimenta ansiedad en una situación, pero no en otra). En cuanto a la ansiedad-rasgo, habría que suponer que individualmente varía poco, y, debido a su influencia, las diferencias de ansiedad-estado entre individuos deberían mantenerse ampliamente estables (consistencia relativa)(Ries et al , 2013).

Los individuos con una alta ansiedad rasgo responden con un incremento de la ansiedad estado en escenarios de relaciones interpersonales que presuman una intimidación a la autoestima. El que los sujetos qué se diferencian en ansiedad rasgo expongan desemejanzas en ansiedad estado estriba en el grado en el que el escenario es percibido como amenazador o peligroso, lo que está restringido por las prácticas previas (Martinez-Otero Perez, 2014, como se citó en Neira Faccio, 2016).

El rasgo de una particularidad personal estable que hace que se responda de una cierta forma en diferentes escenarios, y que la noción de estado lleve a una condición personal vacilante, permite pensar que no es lo mismo ser ansioso que encontrarse ansioso. A pesar de que hay una relación, en el primer caso puede pensarse en que hay una personalidad ansiosa

y en el segundo una afectación ansiosa (Martinez - Otero Perez, 2014, como se citó en Neira Faccio, 2016).

2.3.3 Problemáticas de la Ansiedad

La sintomatología ansiosa se vería como una dimensión psicológica que oscila a lo largo de un continuum de gravedad, situándose en su polo más extremo el trastorno psicopatológico. La interacción sinérgica o aditiva de tales síntomas con posibles influencias ambientales (estrés) y/o genéticas (padres con un trastorno de ansiedad) explicarían la transición a un cuadro clínico. Igualmente, dada la alta prevalencia de la sintomatología ansiosa, estos datos podrían señalar la necesidad de realizar intervenciones psicológicas en el control y manejo de la ansiedad con la finalidad de mitigar su posible impacto (Fonseca-Pedrero et al, 2012).

De esta forma y en la medida en que los mecanismos de defensa tengan éxito, las circunstancias se verán como menos amenazantes y se producirá una reducción del estado de ansiedad. Asimismo, y de forma general, los sujetos con altos valores de ansiedad rasgo perciben las situaciones y contextos evaluativos como más amenazantes que aquellos otros que presentan menores niveles de ansiedad-rasgo (Ries et al , 2013).

2.4 Estado del Arte

Marcos y Selva (2016) tuvieron por objetivo valorar el nivel de ansiedad y el síndrome Burnout en trabajadores sanitarios de Albacete. La muestra del estudio la componen 104 profesionales sanitarios. Para ello se realizó un estudio descriptivo y transversal para medir los niveles de ansiedad (STAI) y de burnout (MBI). Como resultado observaron qué la muestra de trabajadores sanitarios presentaron altos niveles burnout en éste estudio, ya que las mujeres por un lado tenía Cansancio Emocional medio, Despersonalización alta y Realización Personal baja y los hombres por el otro tienen Cansancio Emocional medio, Despersonalización alta y Realización Personal baja. El grupo de trabajadores sanitarios de Albacete presentan una ansiedad Rasgo tanto en hombres como en mujeres. Los trabajadores del Servicio de Salud de Castilla la Mancha (SESCAM) presentan un nivel de ansiedad rasgo alto respecto a la de trabajadores privados, no existiendo diferencias en la ansiedad estado. Entre las dimensiones de Maslach, existe alto cansancio emocional, baja realización personal y alta despersonalización. Las personas con alta ansiedad, tanto estado como rasgo, presentan mayores valores en las puntuaciones de Burnout. Se arribó entonces a la conclusión de qué existe un alto nivel de Burnout entre los trabajadores sanitarios de Albacete, no existiendo diferencias en cuanto a la empresa de trabajo pública o privada.

Neira Faccio (2016), por su lado, buscó indagar la relación entre Mobbing, Burnout y Ansiedad en trabajadores de la salud pública, pertenecientes a los distintos sectores del hospital Braulio A. Moyano. Se tomó una muestra no probabilística intencional simple de 100 sujetos con una edad promedio de 41,77 años. Se administró la Escala Cisneros (Fidalgo & Piñuel, 2004, adaptación argentina, Zoni & Olaz, 2011), el cuestionario de Burnout de Maslach en Servicios Humanos (MBI-HS, Maslach & Jackson, 1986 adaptación argentina, Neira, 2004), y el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI, Spielberger, Gorsuch & Lushene, 1983; Adaptación argentina, Leibovich de Figeroa, 1991). Los resultados mostraron relaciones

significativas entre burnout, mobbing y ansiedad, y relaciones y diferencias significativas con variables sociodemográficas.

En el mismo año que Neira Faccio (2016), Teixeira et al (2016) buscaron analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por técnicos y auxiliares de enfermería de un hospital universitario, así como su asociación con variables sociodemográficas, utilizándose como método un estudio transversal con una muestra aleatoria de 310 técnicos y auxiliares de enfermería. Para la evaluación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento se aplicó la Job Stress Scale y la Escala Modos de Enfrentamiento de Problemas. La muestra se compone de una mayoría de mujeres, con una edad media de 47,1 años, casadas o en pareja, auxiliares de enfermería, con único vínculo de empleo y que tuvieron trabajo en el último año. Estuvieron altamente expuestas al estrés laboral 17,1% de la muestra. Como resultado se observó qué las estrategias centradas en el problema resultaron ser protectoras en relación al estrés. Como conclusiones, se observó una tendencia para que las estrategias enfocadas en el problema desempeñen protección al estrés ocupacional. El resultado del análisis de asociación para el estrés ocupacional y las estrategias de enfrentamiento fue estadísticamente significativo para las estrategias enfocadas en la emoción, identificando estas estrategias como factor de riesgo para el estrés ocupacional.

Paniagua (2016), a diferencia de Teixeira et al (2016), pretendio indagar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada a la salud en el personal permanente de una Institución de Educación Superior del Área Metropolitana de San Salvador. Para llevar a cabo este proyecto, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se aplicaron a una muestra de 150 participantes dos escalas psicológicas: el Cuestionario sobre el Estado de Salud “SF- 36” y el Cuestionario de Estrés Laboral “JSS” para medir la calidad de vida asociada a la salud y el estrés laboral, respectivamente. Los resultados sugieren que ambas variables están relacionadas de una forma inversamente proporcional.

En otro estudio, surgido a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones De Trabajo por el INSHT que realizó Payá y Calvo (2020), se destacan que los resultados llegaron a confirmar que las personas que ocupan trabajos digitales tienen mayor probabilidad de estar expuesto a factores de riesgo psicosocial, están asociados a condiciones con altas demandas entre ellas el aumento de atención, realizar varias tareas a la vez o un mayor grado de intensificación en su trabajo. Del mismo modo encontraron otras patologías psicosomáticas como dolor de cabeza y problemas para conciliar el sueño.

Distinguiendo su objetivo de las investigaciones desarrolladas anteriormente, Arteaga (2020) busco conocer las consecuencias psicosociales (estrés) que el teletrabajo puede provocar en los trabajadores de la salud de Ecuador. Con una muestra de 45 trabajadores, y luego de aplicar tanto un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral como una batería para la evaluación de riesgo psicosocial de Colombia, observó que el 84% de los teletrabajadores presentaban estrés laboral alto y muy alto, y que el 68.89% eran de sexo femenino

Vargas et al. (2021),en su estudio, encuestaron a 600 docentes de la educación pública del Ecuador, que adoptaron la modalidad del teletrabajo debido al COVID- 19, sus resultados muestran que 4 de cada 10 personas encuestadas considera que su organización no estaba capacitada ni contaba con las herramientas necesarias para realizar la transición hacia el trabajo en casa. El 54.7% de los encuestados se enfrentaban por primera vez a esta modalidad viéndose obligados a enfocar sus esfuerzos y energía para adaptarse a la nueva forma de trabajo, aumentando su nivel de estrés y ansiedad.

Citando a Losada-Baltar et al (2020), quienes tuvieron por objetivo analizar si existen diferencias en función de la edad en ansiedad, tristeza, soledad y comorbilidad ansioso-depresiva en personas jóvenes, de mediana edad y mayores confinadas debido a la pandemia de la COVID-19, arribaron como conclusión que personas mayores informan de

menos malestar psicológico que otros grupos de edad. Para determinar dicha afirmación se evaluó el grado de ansiedad, tristeza y soledad, y la autopercepción del envejecimiento, dividiendo a la muestra en función del grupo de edad y por cuartiles (bajo, intermedios y alto) en ansiedad, tristeza, soledad y autopercepción del envejecimiento, obteniendo finalmente como resultado qué las personas mayores informan de menor ansiedad y tristeza que los de mediana edad y jóvenes, y los de mediana edad de menores niveles que los jóvenes.

Por parte de Garcés y Finkelstein (2020) y su estudio, que tiene como propósito explorar la presencia de riesgos psicosociales que ha traído consigo el teletrabajo, demuestran con un cuestionario autoadministrado anónimo a través de plataformas online a 427 teletrabajadores, que dicha modalidad no constituye una forma de organización laboral exenta de riesgos. La investigación se dividió en 4 dimensiones: demanda laboral, de retribución; de control y de apoyo social, y según los resultados obtenidos se destaca que la mayor exposición a riesgos psicosociales se encuentra de manera preocupante en la dimensión de demanda, con un 65% de la muestra qué ha experimentado un aumento en la responsabilidad, cantidad e intensidad del trabajo.

Moirano et al (2021) buscaron, a diferencia de los autores anteriormente mencionados, diagnosticar el estrés laboral de los trabajadores argentinos que han cambiado a modalidad de teletrabajo a raíz de la pandemia. Metodológicamente, para abordar el objetivo propuesto, se recolectaron datos a partir de un cuestionario online cuyos encuestados se obtuvieron usando el método de muestreo de bola de nieve, entre mayo y junio de 2020, y alcanzaron una muestra de 164 teletrabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que los teletrabajadores consultados se autoperciben adaptados a costa de mayor desgaste, manifiestan síntomas físicos y psíquicos, y un alto nivel de agotamiento mental.

Capítulo 3. Metodología

3.1 Diseño

Se realizó un plan de investigación cuantitativo, ex post-facto, el cual permite una búsqueda sistemática y empírica no teniendo el investigador control sobre las variables independientes pues los acontecimientos ya se manifestaron o son intrínsecamente manipulables (Carrasco & Caldero Hernández, 2000 citado por Cancela Gordillo et al, 2010).

3.2 Muestra y Muestreo

Se tomó una muestra no probabilística; es decir, cuando no es posible el diseño probabilístico (de la población se extrae cada unidad que la integra con una probabilidad conocida, y distinta a cero), o a priori se sabe que no podrá realizarse, se recurre a las muestras no probabilísticas (Corbetta, 2007); Según muestreo subjetivo por decisión razonada: las unidades de la muestra se eligen en función de algunas de sus características, el proceso de elección se realiza aplicando criterios racionales, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007).

La muestra estuvo conformada por sujetos que se encuentren bajo la modalidad “Teletrabajo”, independientemente de las funciones que cumplan.

El muestreo se obtuvo durante los meses comprendidos entre el 3/11/21 y el 19/1/22. Luego de haber eliminado 10 sujetos que refirieron consumir ansiolíticos, la muestra quedó conformada por un total de 139 respuestas realizadas por adultos de entre 20 y 66 años (M=35,99, Ds=10,37), de los cuales el 27,3% de hombres (n=38,) un 71,9% de mujeres (n=100) y un 0,7 se define como No binario (n=1).

Del total de la muestra mencionada, el 24,5 (n=34) reside en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 47,5% (n=66) en el Gran Buenos Aires y el 14,4% (n=20) en la Provincia de

Buenos Aires. De los restantes, el 2,9% (n=4) reside en Córdoba, el 1,4% (n=2) en Entre Ríos, el 0,7% (n=1) en Mendoza, el 6,5% (n=9) en San Luis, y un 2,2% (n=3) en Santa Fe.

En cuanto al nivel educativo, el 9,4% (n=13) posee el secundario completo. En cuanto al Terciario, un 11,5% (n=16) alcanzó un título con estas características, mientras qué un 2,9% (n=4) refiere poseerlo incompleto. Un 18% (n=25) posee una carrera universitaria incompleta, mientras qué un 36% (n=50) de la muestra posee una carrera universitaria completa. Por último, un 7,9% (n=11) posee un título de posgrado incompleto, mientras qué el 14,4% (n=20) posee un título de posgrado completo.

Sí en Ocupaciones nos centramos, el 34,5% (n=48) de la muestra pertenece al sector Administrativo, el 20,9% (n=29) pertenece al área de Salud/Cs Sociales, el 15,8% (n=22) al área de Educación, el 2,9% (n=4) al área de Abogacía, el 11,5% (n=16) pertenece al área de ingeniería, el 7,9% (n=11) al área de Cs Económicas/Comerciales, el 5% (n=7) al área de Audiovisión/Redes y, por último, un grupo de 1,4% (n=2) personas fue agrupada en la categoría “Otros”.

Por el lado de los Psicofármacos, un 95,7% (n=133) no los consume, mientras qué el 4,3% (n=6) sí consume psicofármacos. De este último grupo, la totalidad de aquellos qué consumen psicofármacos, es decir un 4,3% (n=6), se encuentra bajó tratamiento con distintos medicamentos Antidepresivos.

En la actualidad, un 48,2% (n=67) de la muestra Trabaja, mientras qué el restante 51,8% (n=72) trabaja y estudia en paralelo.

Un 15,1% (n=21) de la muestra no convive con nadie, mientras qué un 27,3% (n= 38) convive con una persona. Un 20,1% (n=28) convive con 2 personas, un 26,6% (n=37) con 3, un 7,2% (n=10) con 4 y, por último, un 3,6% (n=5) convive con 5.

En cuanto a los hijos, un 60,4% (n=84) de la muestra refiere no tener ninguno, un 33,1% (n=46) refiere tener 1 hijo/a, y un 6,5% (n=9) refiere tener 2 hijos.

3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.3.1 Sociodemográficas

Se desarrolló un cuestionario ad hoc, a fin de recabar datos que contribuyan a caracterizar la muestra según su Edad (Tipo de respuesta libre), Género(Masculino; Femenino; Otro), Lugar de residencia(Capital Federal; Gran Buenos Aires; Provincia de Buenos Aires; Otra), Máximo nivel educativo alcanzado(Primario Incompleto;Primario Completo; Secundario Incompleto; Secundario Completo; Secundario Completo, Terciario Incompleto; Terciario Incompleto; Universitario incompleto; Universitario Completo; Posgrado Incompleto; Posgrado Completo), Ocupación (Tipo de respuesta libre), Cargo(Jefatura/Gerencia;Encargado; Empleado; Otra) , Modalidad de Trabajo(Independiente; En relación de dependencia; Ambos), Ámbito de Trabajo (Público; Privado; Ambos), Horas por contrato (Tipo de respuesta libre), Horas reales de trabajo (Tipo de respuesta libre), Antigüedad en su trabajo actual (Tipo de respuesta libre), y Hace cuantos meses teletrabaja (Tipo de respuesta libre).

3.3.2 Cuestionario de Estrés Laboral

Job Stress Survey (JSS, Spielberger & Vagg, 1991) ; en su versión traducida y adaptada al español por Carlos Catalina Romero (2010). Evalúa la severidad percibida y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes generales de estrés relacionadas con el trabajo, y la respuesta a los ítems del JSS requieren en primer lugar puntuar en una escala de 9 puntos la severidad percibida en cada acontecimiento estresante comparándolo con un estresor estándar, con un valor intermedio de referencia en el punto 5 de la escala. Después de valorar la severidad percibida con cada estresor, los individuos que responden deben emplear una escala de 0 a 9 o más días (9+) para informar acerca de la frecuencia con que cada estresor se produjo en los últimos 6 meses; constando de tres escalas y seis subescalas que combinan

las puntuaciones de Severidad y Frecuencia en un indicador global de estrés percibido (Spielberger & Vagg,2010).

3.3.3 Normas de Corrección e Interpretación

De cada ítem se pueden obtener 3 puntuaciones: una de tipo general (JS-x), otra referida a la severidad (JS-s) y otra a la frecuencia (JS-f). Estas dos últimas (JS-s y JS-f) no son más que el valor de las respuestas directas del sujeto a los ítems de severidad (1 a 30; JS-s) y frecuencia (31 a 60; JS-f), respectivamente. La puntuación JS-x ha de calcularse manualmente y se corresponde con la multiplicación de las puntuaciones JS-s y JS-f (Js-x = JS-s x JS-f) (Spielberger & Vagg,2010).

Sin embargo, si quedan sin contestar 6 o más ítems del JSS, o 3 o más de los ítems de las subescalas Presión Laboral y Falta de apoyo de la organización el protocolo no se debe corregir, ya que la validez de las puntuaciones obtenidas es cuestionable (Spielberger & Vagg,2010).

3.3.4 Validez y Confiabilidad.

Los coeficientes de fiabilidad obtenidos adoptaron valores altos, comprendidos en los rangos 0.87-0.96;, por lo que pueden calificarse como muy satisfactorios. Los resultados obtenidos resultan compatibles con el marco teórico de referencia y congruentes con los altos coeficientes de la versión original de la prueba y de otras adaptaciones de la misma (Spielberger & Vagg,2010).

3.3.5 Cuestionario de Ansiedad Estado - Rasgo- STAI

Nombre original: “State – Trait Anxiety Inventory (Self Evaluation Questionnaire)”(Spielberger, Gorsuch y Lushene,(1970); en su versión traducida y adaptada al español por Sección de Estudios de TEA Ediciones, S.A., Madrid (Spielberger, Gorsuch, y Lushene,1982).

Aplicación: Adolescentes y adultos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados del cuestionario.

Tipificación: Muestras de cada sexo de escolares y de población general de adultos, e información estadística de grupos clínicos.

3.3.6 Normas de Corrección

Corrección: La puntuación para cada escala puede oscilar de 0-30, indicando las puntuaciones más altas, mayores niveles de ansiedad. Existen baremos en puntuaciones centiles para adultos y adolescentes. Momento de aplicación: evaluación pre-tratamiento, evaluación durante el tratamiento, Evaluación post-tratamiento (Spielberger et al,1982).

3.3.7 Interpretación de los resultados

Proporciona una puntuación de ansiedad como estado y otra de ansiedad como rasgo, cada una de las cuales se obtiene sumando las puntuaciones en cada uno de los 20 ítems correspondientes. La puntuación en los ítems de estado oscila entre 0 y 3, estableciendo los criterios operativos según la intensidad (0, nada; 1, algo; 2, bastante; 3,mucho). En algunos de los ítems de la ansiedad-estado es necesario invertir la puntuación asignada a la intensidad (3, nada; 2, algo; 1, bastante; 0,mucho); esos ítems son: 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 y 20. La puntuación en los ítems de rasgo también oscila entre 0 y 3, pero en este caso se basa en la frecuencia de presentación (0, casi nunca; 1, a veces; 2, a menudo; 3, casi siempre). En algunos de los ítems de la ansiedad-rasgo es necesario invertir la puntuación asignada a la frecuencia de presentación (3, casi nunca; 2, a veces; 1, a menudo; 0, casi siempre); esos ítems son: 21, 26, 27, 30, 33, 36 y 39. La puntuación total en cada uno de los conceptos oscila entre 0 y 60 puntos. No existen puntos de corte propuestos, sino que las puntuaciones directas que se obtienen se transforman en centiles en función del sexo y la edad (Spielberger et al,1982).

3.3.8 Validez y Confiabilidad.

Confiabilidad.

Fiabilidad: Consistencia interna: 0.90-0.93 (subescala Estado) 0.84-0.87 (subescala Rasgo). Fiabilidad test-retest: 0.73-0.86 (subescala Rasgo)(Spielberger et al,1982).

Validez.

Muestra correlaciones con otras medidas de ansiedad, como la Escala de Ansiedad Manifiesta de Taylor y la Escala de Ansiedad de Cattell (0.73-0.85). Presenta un cierto solapamiento entre los constructos de ansiedad y depresión, ya que la correlación con el Inventario de Depresión de Beck es de 0.60. (Spielberger et al,1982).

3.3.9 Procedimiento

Se utilizó la plataforma Google Form para la toma de los formularios, los cuales fueron administrados en vía remota y de forma idéntica para todos los participantes. Luego de la aceptación de participar y la entrega del consentimiento informado , los sujetos participantes debieron responder distintas preguntas sociodemográficas, continuando por el instrumento de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI - AE) y, por último, el instrumento de Estrés Laboral (JSS); proceso que tardó un promedio de 10 a 15 minutos para ser completado por los participantes.

Capítulo 4. Resultados

4.1 Caracterización de la muestra

Tabla 1

Distribución de Frecuencias de Variables Sociodemográficas

Variable	Etiqueta	N	%
Cargo	Jefatura/Gerencia	20	14,
	Encargado/a	14	10,1
	Empleado/a	101	72,7
	Múltiples Cargos	2	1,4
	Ningún Cargo	1	0,7
	Otros	1	0,7
Modalidad de Trabajo	Ambos	20	14,4
	En relación de dependencia	96	69,1
	Independiente	23	16,5
Ámbito de trabajo	Ambos	20	14,4
	Privado	96	69,1
	Público	23	16,5
De cuantas horas se compone POR CONTRATO su jornada laboral	1 a 15 horas semanales	5	3,6
	15 a 30 horas semanales	32	23
	30 a 45 horas semanales	92	66,2

	45 a 60 horas semanales	8	5,8
	60 a 75 horas semanales	2	1,4
De cuantas horas se compone EN REALIDAD su jornada laboral	1 a 15 horas semanales	7	5
	15 a 30 horas semanales	35	25,2
	30 a 45 horas semanales	53	38,1
	45 a 60 horas semanales	38	27,3
	60 a 75 horas semanales	5	3,6
	75 a 90 horas semanales	1	0,7
Antigüedad de su trabajo actual	1 a 10 años	107	77
	10 a 20 años	19	13,7
	20 a 30 años	7	5
	30 a 40 años	6	4,3
Hace cuantos meses teletrabaja	0 a 12 meses	40	28,8
	12 a 24 meses	89	64
	24 a 36 meses	4	2,9
	más de 36 años	6	4,3

Como se observa en la tabla 1, un gran porcentaje de la muestra se encuentra dentro del escalafón de Empleados, seguido con una amplia diferencia por aquellos qué son Gerentes o forman parte de la jefatura, y aún más con aquellos qué son Encargados. Por último se encuentran aquellos que poseen múltiples cargos en sus trabajos, como así también aquellos qué no poseen ninguno concreto u se encuentran aglomerados bajó la categoría “otros” por no cumplir con los parámetros establecidos para la inclusión en otras categorías.

Tomando otro aspecto de lo relevado para análisis, nos encontramos conque la amplia mayoría de sujetos se encuentra en relación de dependencia; seguido, con un gran margen por debajo, por aquellos bajo modalidad “Independiente” y completando la triada en un cercano porcentaje a la opción anterior de posibles respuestas aquellos sujetos cuyas actividades laborales se encuentran bajo ambas relaciones.

De la misma forma, aquellos qué trabajan en el sector privado, independientemente de su cargo, conforman el grupo cúspide en dicho aspecto; siendo el sector Público la segunda opción y la categoría “Ambos” para la tercera, siendo las dos últimas las más cercanas entre sí

Luego de consultarle a los encuestados acerca de los horarios de sus obligaciones laborales estipulados por contrato, el grupo con más sujetos, y qué resultó comprender en su interior a más de la mitad de la totalidad de la muestra, aquellos que deben rendir 30 a 45 horas semanales. En segundo lugar, y con un amplio margen de diferencia, se encuentran aquellos qué deben rendir 15 a 30 horas semanales, seguidos a su vez por otra gran diferencia aquellos cuyos rangos se encuentran entre 1 a 15 horas, 45 a 60 horas y 60 a 75 horas, todas semanales.

En contrapunto, y al momento de analizar las horas reales de trabajo de los sujetos, el primer porcentaje indicó cumplir horas reales en un rango de 30 a 45 horas semanales, mientras que aquellos qué cumplen de 45 a 60 horas semanales poseen el segundo porcentaje. En tercer lugar, y manteniendo una relación porcentual muy cercana a las posiciones anteriormente mencionadas se encuentran aquellos que cumplen de 15 a 30 horas

semanales. Juntos, y por su lado, los sujetos cuyas horas se comprenden entre las 1 a 15, 60 a 75 y 75 a 90 horas semanales apenas logran alcanzar al 10 por ciento de la muestra.

Por último, un remarcable margen de sujetos indicó tener, al momento de la toma, entre 1 y 10 años de antigüedad en su trabajo actual, seguido por aquellos qué acreditan de 10 a 20 años de antigüedad en una mera superación del 10 por ciento de la muestra. Quienes restan son aquellos qué poseen de 20 a 30 y de 30 a 40 años de antigüedad en su trabajo, quienes en conjunto no superan el 10 por ciento restante de la muestra, posicionándose en la mitad inferior de la tabla. Sí observamos su antigüedad teletrabajando , en cambio, nos encontramos conque los márgenes se acotan entre un grupo liderado por más de la mitad de la muestra qué teletrabaja en un margen desde hace 12 a 24 meses; continuado en segundo lugar por aquellos qué teletrabajan en un margen de 0 a 12 meses al momento de la toma, en tercero por aquellos qué teletrabajan en un rango de más de 36 meses y en cuarto lugar por aquellos qué teletrabajan de 24 a 36 meses, apenas superando estos dos grupos juntos al 5 por ciento de la muestra, marcando así una tendencia clara por la pertenencia al primer grupo, analizando esta variable, por parte de los sujetos.

4.2 Análisis de datos

El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS, utilizando la prueba estadística Rho de Spearman para comprobar correlaciones significativas entre variables y las pruebas U de Mann Withney y H de Kruskal Wallis para la comparación de grupos. La elección de los estadísticos se basó en la distribución anormal de las variables ($p<.05$).

Tabla 2

Estadística descriptiva de las variables

Variable	*M(DS)*	*95%IC*	*Range*	*n*
PTI	49.50 (17.21)	46.64, 52.39	10 - 82	139
FAI	22.55 (10.02)	20.87, 24.23	5 - 45	139
FOI	47.12 (18.56)	44.00, 50.23	10 - 83	139
FRPI	16.46 (6.02)	15.45, 17.47	3 - 27	139
AE	25.10 (10.80)	23.29, 26.92	5 - 59	139
AR	23.47 (10.70)	21.68, 25.26	0 - 51	139
IntensidadEstres	144.94 (50.55)	136.46, 153.42	44 - 235	139

Nota: PTI: Presión de Trabajo, FAI: Falta de Apoyo, FOI: Falta de Organización, FRPI: Falta de realización profesional, HC: Horas por contrato; HR: Horas de trabajo reales.

Como podemos observar en la Tabla 2, y luego de contrastar dichas medias con lo indicado por el manual, podemos inferir qué los sujetos de la muestra perciben una intensa presión en el trabajo, como así también acontece la experimentación, con intensidad, de falta de realización profesional en sus ámbitos laborales. En relación tanto a la sensación de falta de apoyo como así de la falta de organización en sus ámbitos/tareas laborales, y sí bien los sujetos no han demostrado percibir con intensidad la falta de apoyo social o la falta de organización, continúan siendo variables interesantes de analizar, puesto qué los sujetos requieren de niveles medios de energía y tiempo para afrontar las situaciones que en los reactivos proponen, tales como la percepción de la existencia de una mala gestión de las

situaciones de crisis, la realización de trabajos durante el tiempo libre o la poca motivación de los compañeros. Finalizando con el análisis de esta variable, la muestra posee niveles medios/medios-elevados de intensidad de estrés laboral.

Dirigiendo el foco de análisis a la variable Ansiedad-Estado (AE), encontraremos que el mayor promedio de la muestra evidenció niveles altos de ansiedad estado, superando al 70 por ciento de la muestra baremizada de dicha técnica. Relacionado con lo descripto anteriormente, y en aras de coincidir positivamente, la muestra ha demostrado nuevamente niveles elevados de ansiedad rasgo, superando ambos al 50 por ciento de la muestra fundante de la técnica relevada.

Tabla 3

Asociación entre variables

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
1.PTI	1	.697**	.743**	.569**	.870**	.386**	.396**	-.241**	.167*	.273**
2.FAI		1	.808**	.574**	.883**	.248**	.255**	-.178*	.106	.220**
3.FOI			1	.701**	.947**	.361**	.401**	-.227**	.157	.237**
4.FRPI				1	.752**	.443**	.467**	-.236**	.123	.235**
5.Intensidad Estres					1	.402**	.421**	-.251**	.147	.263**
6.Ansiedad Estado						1	.835**	-.08	.066	.161
7.Ansiedad Rasgo							1	-.257**	.084	.102
8.Edad								1	.002	.008
9.HC									1	.529**
10.HR										1

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); PTI: Presión de Trabajo, FAI: Falta de Apoyo, FOI: Falta de Organización, FRPI: Falta de realización profesional, HC: Horas por contrato; HR: Horas de trabajo reales.

Observar la tabla 3 nos brinda detalles acerca de la asociación entre las distintas variables. Cabe destacar, antes de comenzar, que se analizó la asociación entre las variables mencionadas anteriormente con la antigüedad en el trabajo actual y la cantidad de meses de teletrabajo, en ambos casos no se halló relación estadísticamente significativa ($p > .05$).

Con respecto a las 5 variables pertenecientes a la dimensión de Estrés laboral (A saber, PTI,FAI,FOI, FRPI e Intensidad Estrés) , y luego de correlacionarlas con la variable Ansiedad Estado, se relevó una relación estadísticamente significativa en la totalidad de las subdimensiones; esto es que a cuanto mayor estrés laboral es percibido por los sujetos, independientemente de su subdimensión especificada, mayor es el nivel de Ansiedad-Estado qué poseían.

Virando hacia la Ansiedad-Rasgo, la muestra mantuvo la misma relación qué para la situación anteriormente descripta. En la totalidad de las correlaciones, el resultado ha sido estadísticamente significativo, indicando que cuanto mayor es el estrés percibido por los sujetos, mayores son los niveles de Ansiedad-Rasgo qué presentan.

Sin embargo, esta tendencia no se mantuvo presente en la totalidad del análisis. Posicionando en primer plano a la variable Edad, y luego de ser correlacionada con las pertenecientes a las dimensiones de Estrés y a la Ansiedad Rasgo, podemos visualizar una relación estadísticamente significativa, lo qué lo convierte en relevante, pero de características negativas. Esto implica una conversión en la valoración del análisis, lo que nos permite inferir que a mayor edad poseen los sujetos, menores son los valores de Ansiedad Rasgo, como así también menor percepción del estrés laboral. Con respecto a la Ansiedad Estado, no se han encontrado relaciones estadísticamente significativas.

La tendencia observada en el primer análisis también estuvo presente durante el análisis del entrecruzamiento entre las Horas Reales de trabajo y las cinco variables pertenecientes a la dimensión Estrés Laboral, esclareciendo su estatus de correlación

estadísticamente significativa con orientación positiva y presentando el siguiente hecho: Cuantas mayores son las horas de trabajo reales qué el sujeto debe realizar, mayor es la percepción del estrés laboral qué este posee. En materia de Ansiedad, ambas variables no se han relacionado de forma estadísticamente significativa ($p > .05$).

Como última correlación poseemos la variable Horas por Contrato, qué solamente alcanzó una relación estadísticamente significativa con la variable Presión de Trabajo, indicando de esta manera que a cuantas más horas posean sus obligaciones laborales por contrato, mayor es el nivel de presión que ellos perciben tener.

Tabla 4

Comparación de las variables según Ámbito de trabajo

	rp			*p*	*H*
	Ambos (n=20)	Privado (n=96)	Público (n=23)		
Presión de trabajo	73.6	70.56	64.54	0.74	.601
Falta de apoyo	70.3	69.51	71.78	0.97	.060
Falta de organización	67.35	69.43	74.7	0.811	.419
Falta de realización profesional	59.8	66.84	92.04	0.012	8.797
Ansiedad Estado	58.68	70.44	78	0.286	2.504

Ansiedad Rasgo	51.8	73.54	71.07	0.089	4.849
Intensidad Estrés	68.75	69.59	72.78	0.933	.139

Nota: RP: Rango promedio

Guiándonos por la tabla 4, y luego de la carga y análisis de los parámetros relativos a la prueba estadística H de Kruskal-Wallis, podemos observar una diferencia estadísticamente significativa entre la subescala Falta de realización profesional y la variable de agrupación, Ámbito de trabajo de los sujetos.

En este entrecruzamiento estadístico, y alcanzando un porcentaje cercano a la totalidad de la muestra, los sujetos cuyos ámbitos laborales se encuentra enmarcado en el foro Público han percibido elevados montos de estrés laboral, a comparación de los sujetos qué trabajan en el ámbito Privado, como así también aquellos qué se encuentren dentro de Ambos lugares.

Finalmente, se llevaron a cabo comparaciones de grupo contemplando las variables Género, Cargo y Modalidad de Trabajo. Para todos los casos no se hallaron diferencias estadísticamente significativas ($p>.05$).

Capítulo 5. Discusión

A partir de la muestra integrada por Teletrabajadores de la República Argentina se indago la relación entre los valores de Estrés Laboral y Ansiedad tanto Estado como Rasgo; como así también realizar una descripción y comparación del grado de dichas variables en la muestra participante para, finalmente, confirmar ambas hipótesis de trabajo. Es decir, se halló qué a mayor nivel de estrés laboral, traducido como la presencia de presión en el trabajo, falta de apoyo, organización y realización personal, se asocian mayores niveles de Ansiedad Estado-Rasgo, con síntomas como preocupación,alteración, tensión y nerviosismo, entre otros; como así también la confirmación de lo presupuesto sobre las diferencias entre los niveles de estrés laboral de quienes trabajan en el ámbito público por sobre quienes trabajan en el ámbito privado.

Primeramente, los resultados del proceso de evaluación dan cuenta de niveles lindantes desde medios, hasta medios-elevados en la variable Estrés laboral, como así también elevados niveles de Ansiedad, tanto Estado como Rasgo, que se encuentran relacionados de forma directamente proporcional: Cuanto más Estrés percibe un sujeto, más Ansiedad Estado y Rasgo posee. Concuerdan, entonces, tanto lo observado en el presente trabajo con lo relevado por Vargas et al. (2021), dónde el aumento de la carga laboral y la falta de herramientas necesarias para la transición del trabajo tradicional al teletrabajo, como así también la falta de capacitación (entre otras) brinda un contexto estimulante del estrés laboral, el cual trae aparejado la elevación de los niveles de ansiedad. A su vez, Payá y Calvo (2020) confirman qué la intensificación del trabajo, la realización de múltiples tareas y el requerimiento del aumento de la atención traen consigo patologías psicosomáticas como dolor de cabeza y problemas para conciliar el sueño, elementos presentes tanto en las elevaciones de los niveles de Ansiedad como de Estrés Laboral.

A su vez, y destacando por sobre sus pares, los sujetos presentaban una disminución de los niveles de Ansiedad Rasgo según su edad, con una relación negativa entre ellos, implicando así qué a cuanto más edad poseen los sujetos, menor es la ansiedad Rasgo qué presentan. Según Losada-Baltar et al (2020) la edad es un factor de riesgo para sufrir problemas de salud mental asociados al confinamiento por problemas de salud como la COVID-19, siendo qué a menor edad, mayor riesgo de presentar sintomatología emocional negativa como la generada por las elevaciones de los niveles de Ansiedad, y demostrando una capacidad superior de las personas mayores para el manejo de la información emocional qué podría explicar los resultados acaecidos luego del análisis del presente trabajo.

Con respecto a las horas correspondientes a la jornada laboral de los sujetos, se relevó una relación directa entre la cantidad de horas reales qué los sujetos deben dedicar a sus tareas, y una mayor percepción del estrés laboral qué esto trae aparejado. Por el lado de las horas por contrato, solamente podemos comentar su relación positiva con la variable Presión de Trabajo, dejando en evidencia que a cuanta mayor amplitud de su jornada laboral contractualmente establecida, mayor es la Presión de Trabajo qué el sujeto percibe. En el estudio realizado por Garcés y Finkelstein (2020) demuestran que el teletrabajo no constituye una forma de organización laboral exenta de riesgos. Según los resultados obtenidos se destaca que la mayor exposición a riesgos psicosociales se encuentra de manera preocupante en la dimensión de demanda, donde se relevan cuestiones como la intensidad del trabajo, las responsabilidades y la cantidad de horas de trabajo; arrojando por parte del 65% de la muestra un aumento en la experimentación de dichas variables. De esta forma, ambos trabajos concluyen qué a mayor cantidad de horas de trabajo/demanda laboral, mayor es la presión y, con ello, las consecuencias qué esto trae para el sujeto. Cabe destacar que la muestra estuvo conformada casi en su totalidad por mujeres, por lo cual no puede dejar de comentar que las horas reales de trabajo podrían estar influidas por esta variable, siguiendo con lo propuesto por Arteaga (2020), quien menciona en su trabajo la evidente existencia de una mayor prevalencia

de riesgo psicosocial en el género femenino, quienes tienden a realizar horarios extendidos de trabajo y cumplen un mayor rol familiar, extendiéndose la carga mental, dado que sus actividades pueden ser suspendidas por las actividades del hogar, siendo la interrupción entre trabajo y familia fuentes de estrés.

Finalizando y sesgando el análisis según el ámbito laboral en el qué trabaje el sujeto, aquellos qué pertenecen al ámbito Público han percibido más falta de oportunidades para desarrollarse profesionalmente, como así también falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado y, según la percepción de los sujetos, un salario insuficiente, situaciones nucleadas en la variable Falta de Realización personal perteneciente al Estrés Laboral. Coincidentemente a la observación presentada en este trabajo, los encuestados por Moirano et al (2021) manifiestaron tanto síntomas físicos (como cansancio y dolores de cabeza y/o musculares) como síntomas psíquicos (principalmente agotamiento mental), reportando así una relación significativa entre el nivel de cansancio y los encuestados que sufrieron caída de sus ingresos; y entre la presencia de dolores musculares y los trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas.

Como limitaciones del estudio se han encontrado la Virtualidad de la toma, la cual impidió realizar refuerzos en las explicaciones qué podrían haber evitado la eliminación de ciertos casos, como así también la captación de más casos a relevar; como así también la imposibilidad de generar un ambiente con ciertos tipos de controles por sobre variables tales como las distracciones familiares, laborales o del sujeto.

Por último, se sugiere complementar aquellos aspectos que aquí no han podido ser relevados, tales como la incidencia de los factores protectores del estrés y la ansiedad en los sujetos encuestados; como así también el análisis de la incidencia de las estrategias empresariales adoptadas (o no) durante la pandemia para salvaguardar la salud de sus integrantes; o bien la selección de una empresa en particular, acotando el análisis y generando un estudio a largo plazo de las variables.

Capítulo 6. Referencias Bibliográficas

Aguiño Prieto, M. A. (2010). Prevalencia de Burnout en operadores de call centers: Estudio de 130 casos en empresas en C.A.B.A durante el mes de diciembre de 2009.

Angione, G. F. (2016). Acoso escolar, autoestima y ansiedad en adolescentes.

Arteaga Cadena, M. E. (22 de septiembre de 2020). ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL DISTRITO 1OD01 LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN MEDIO DE LA PANDEMIA COVID19. Universidad Internacional SEK.

Caballero, D., Breso, E., & González-Gutiérrez, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios, Psicología desde el Caribe, 32(3), 424-441. http://dx.doi.org/10.14482/psdc.32.3.6217

Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, N., Gabildo Lara, G., & Valilla Gigante, S. (2010). Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex Post Facto. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Corbetta, P. (2007). Metodologías y Técnicas de Investigación Social. Madrid: McGraw-Hill/Interamerica.

Díaz, Y. G., Valdés, M. L., Vargas, A. G., Pino, J. Á. G., & Salgado, I. P. (2020). Una mirada al riesgo laboral multisectorial durante la fase de recuperación del Covid-19 en Cuba. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (34).

Fonseca-Pedrero, E., Paino, M., Sierra-Baigrie, S., Lemos-Giráldez, S., & Muñiz, J. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de ansiedad estado-rasgo (STAI) en universitarios. Behavioral Psychology-Psicología Conductual, 20(3), 547-561.

García Batista, Z. y Cano Vindel, A. (2014). Estandarización y validación del Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA) en la población de República Dominicana. Summa psicológica, 11(2), 81-99

Garcés, M., & Finkelstein, R. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO. Centre for research on work disability policy, 1- 23

Guillén Garcia, F., Sanchez Lujan, R., y Marquez Rosa, S. (2003). La ansiedad en jugadoras de la liga española de baloncesto. Archivos de medicina del Deporte, 20(95).

Gulone, P. A. (2011). Estrés laboral en personal aeronáutico: Turnos laborales y factores desencadenantes [Libro electrónico].

Huamán Flores, A.M. (2021) Estrés laboral y ansiedad en trabajadores del centro de salud San Fernando, Arequipa 2021

Losada-Baltar, A., Márquez-González, M., Jiménez-Gonzalo, L., del Sequeros Pedroso-Chaparro, M., Gallego-Alberto, L., & Fernandes-Pires, J. (2020). Diferencias en función de la edad y la autopercepción del envejecimiento en ansiedad, tristeza, soledad y sintomatología comórbida ansioso-depresiva durante el confinamiento por la COVID-19. Revista española de geriatría y gerontología, 55(5), 272-278.

Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E., y Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 6(27), 84-94. https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765

Malacara, N. (2020). La contingencia sanitaria detona estrés postraumático en 7 de cada 10 empleados. Revista Expansión.

Marcos, M. L. T., & Selva, J. P. S. (2016). Estado de Ansiedad y Burnout en trabajadores sanitarios de Albacete. Journal of Negative and No Positive Results: JONNPR, 1(3), 100-106

Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). El impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Escritos Contables y de Administración, 12(1), 72-102.

Neira Faccio, V. (2016). Mobbing, burnout y ansiedad en trabajadores de la salud pertenecientes al Hospital Neurosiquiátrico Braulio A. Moyano.

Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo (1ra. ed.). Unión Industrial Argentina.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral (Primera edición ed.) [Libro electrónico]. OIT

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella (Primera edición). OIT.

Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas, 13(1), 81-87. https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06

Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador. Ciencia, Cultura Y Sociedad, 3(1), 45-58. https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961

Payá Castiblanque, R., & Calvo Palomares, R. (2020). CULTURAS ORGANIZACIONALES QUE REFUERZAN LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO A TRAVÉS DE RECURSOS

DIGITALES Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD LABORAL. Revista Prisma Social(29), 25 - 57.

Ries, F., Castañeda Vázquez, C., Campos Mesa, M. del C., & Del Castillo Andrés, O. (2013). Relaciones entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado en competiciones deportivas. Cuadernos De Psicología Del Deporte, 12(2), 9-16.

Sabatinelli, L. R. (2012). Estrés y emoción en egresantes universitarios [Libro electrónico].

Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. y Lushene, R. (1982). Manual del Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI). Madrid: TEA Ediciones.

Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (2010). Cuestionario de Estrés Laboral. TEA Ediciones.

Teixeira, C. A. B., Gherardi-Donato, E. C. da S., Pereira, S. S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E.. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Enfermería Global, 15(44), 288-298. https://doi.org/10.6018/eglobal.15.4.228761

Anexo

Consentimiento Informado

Ha sido invitado a participar en la investigación, la misma es realizada por Lago Nodar, Luciano. El propósito es Indagar la relación entre Estrés Laboral y Ansiedad Estado-Rasgo en "Teletrabajadores". Si acepta participar en esta investigación, le pedimos que conteste las consignas presentadas a continuación, que tomará un estimado de 15 minutos . Su identidad será protegida, para lo cual utilizaremos códigos y nombres ficticios en el manejo, análisis e interpretación de todos los datos. Toda la información o datos del participante serán manejados confidencialmente. Solamente el investigador que participa en la investigación y los/as profesores/as que la dirigen tendrán acceso a los datos que puedan identificar directa o indirectamente a un participante, incluyendo esta hoja de consentimiento. Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También, tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular, así como recibir una copia de este documento.

NOMBRES……

APELLIDO……

DOMICILIO……

EDAD……

FIRMA Y ACLARACIÓN……..……

Variables Sociodemográficas

Tabla 5

Preguntas Sociodemográficas realizadas a los encuestados

Pregunta	Respuesta	Pregunta	Respuesta
Edad	*	HC	*
Género	Femenino Masculino Otra	HR	*
Cargo	Jefatura/Gerencia Encargado/a Empleado/a Otro	Antigüedad de su trabajo actual	*
Modalidad de trabajo	Independiente En relac. de dependencia Ambos	Hace cuantos meses teletrabaja	*
Ámbito de trabajo	Público Privado Ambos		

Nota: Se convirtió la lista de preguntas al formato tabla para facilitar su lectura. HC: De cuantas horas se compone POR CONTRATO su jornada laboral; HR: De cuantas horas se compone EN REALIDAD su jornada laboral. *Dichas posibilidades de respuesta eran abiertas al público, en formato de Respuesta de Texto Corta.

Protocolo JSS

PARTE A. Instrucciones

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente la misma cantidad de estrés que la *asignación de tareas desagradables* señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Vd. sienta que son más estresantes que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

	SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO	Baja				Moderada				Alta	
1	**ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES**	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	1
2	Trabajar horas extra.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	2
3	Falta de oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3
4	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	4
5	Compañeros que no realizan su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	5
6	Apoyo insuficiente por parte del superior.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	6
7	Ocuparse de situaciones de crisis.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	7
8	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	8
9	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9
10	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Asignación de mayores responsabilidades.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
12	Periodos de inactividad.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	12
13	Dificultad para acceder al superior.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	13
14	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	14
15	Personal insuficiente para realizar una tarea.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
16	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	16
17	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	17
18	Falta de participación en las decisiones organizativas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	18
19	Salario insuficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	19
20	Competencia para promocionar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	20
21	Supervisión pobre o insuficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	21
22	Área de trabajo ruidosa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	22
23	Interrupciones frecuentes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	23
24	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	24
25	Papeleo excesivo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	25
26	Reuniones de última hora.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	26
27	Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	27
28	Cubrir el trabajo de otro empleado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	28
29	Compañeros de trabajo poco motivados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	29
30	Conflictos con otros departamentos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	30

PARTE B. Instrucciones

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el *número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento*. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9+ si Vd. experimentó personalmente esa situación en 9 o más días en los últimos 6 meses.

	SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO	Número de días durante los últimos 6 meses en los cuales ha experimentado esa situación										
31	Asignación de tareas desagradables.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	31
32	Trabajar horas extra.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	32
33	Falta de oportunidades de promoción.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	33
34	Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	34
35	Compañeros que no realizan su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	35
36	Apoyo insuficiente por parte del superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	36
37	Ocuparse de situaciones de crisis.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	37
38	Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	38
39	Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	39
40	Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	40
41	Asignación de mayores responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	41
42	Periodos de inactividad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	42
43	Dificultad para acceder al superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	43
44	Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	44
45	Personal insuficiente para realizar una tarea.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	45
46	Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	46
47	Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	47
48	Falta de participación en las decisiones organizativas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	48
49	Salario insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	49
50	Competencia para promocionar.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	50
51	Supervisión pobre o insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	51
52	Área de trabajo ruidosa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	52
53	Interrupciones frecuentes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	53
54	Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	54
55	Papeleo excesivo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	55
56	Reuniones de última hora.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	56
57	Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	57
58	Cubrir el trabajo de otro empleado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	58
59	Compañeros de trabajo poco motivados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+	59

Protocolo STAI

CUESTIONARIO DE ANSIEDAD ESTADO – RASGO (STAI)

A-E INSTRUCIONES

A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a si mismo. Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo se SIENTE USTED AHORA MISMO, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalado la respuesta que mejor describa a su situación presente

	Nada	Algo	Bastante	Mucho
1. Me siento calmado	0	1	2	3
2. Me siento seguro	0	1	2	3
3. Estoy Tenso	0	1	2	3
4. Estoy contrariado	0	1	2	3
5. Me siento cómodo (estoy a gusto)	0	1	2	3
6. Me siento alterado	0	1	2	3
7. Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	0	1	2	3
8. Me siento descansado	0	1	2	3
9. Me siento angustiado	0	1	2	3
10. Me siento confortable	0	1	2	3
11. Tengo confianza en mi mismo	0	1	2	3
12. Me siento nervioso	0	1	2	3
13. Estoy desasosegado	0	1	2	3
14. Me siento muy "atado" (como oprimido)	0	1	2	3
15. Estoy relajado	0	1	2	3
16. Me siento satisfecho	0	1	2	3
17. Estoy preocupado	0	1	2	3
18. Me siento aturdido y sobreexcitado	0	1	2	3
19. Me siento alegre	0	1	2	3
20. En este momento me siento bien	0	1	2	3

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES CON UNA SOLA RESPUESTA

A-R

INSTRUCIONES

A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo se SIENTE USTED AHORA MISMO, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalado la respuesta que mejor describa a su situación presente

	Nada	Algo	Bastante	Mucho
21. Me siento bien	0	1	2	3
22. Me canso rápidamente	0	1	2	3
23. Siento ganas de llorar	0	1	2	3
24. Me gustaría ser tan feliz como otros	0	1	2	3
25. Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	0	1	2	3
26. Me siento descansado	0	1	2	3
27. Soy una persona tranquila, serena y sosegada	0	1	2	3
28. Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	0	1	2	3
29. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	0	1	2	3
30. Soy feliz	0	1	2	3
31. Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	0	1	2	3
32. Me falta confianza en mí mismo	0	1	2	3
33. Me siento seguro	0	1	2	3
34. No suelo afrontar las crisis o dificultades	0	1	2	3
35. Me siento triste (melancólico)	0	1	2	3
36. Estoy satisfecho	0	1	2	3
37. Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	0	1	2	3
38. Me afectan tanto los desengaños, que no puedo olvidarlos	0	1	2	3
39. Soy una persona estable	0	1	2	3
40. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales, me pongo tenso y agitado	0	1	2	3

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES CON UNA SOLA RESPUESTA