

Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile

Effects of stress and wellbeing with telecommuting on the COVID-19 environment: México, Perú and Chile

 Sergio Madero Gómez
Tecnológico de Monterrey - México
Nuevo León, México
smadero@tec.mx

 Carolina Elena Luengo Martínez
Universidad del Bio-Bio - Chile
Chillán, Chile
cluengo@ubiobio.cl

 Liliana Alvarado de Marsano
Universidad Tecnológica del Perú - Perú
Lima, Perú
lavarado@utp.edu.pe

RESUMEN

Desde el momento que la Organización Mundial de la Salud declara la pandemia a causa del COVID-19 en el mes de marzo de 2020, se inicia el diseño de estrategias desde el punto de vista empresarial y con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores, se dio la oportunidad de realizar su trabajo desde casa, por lo que el objetivo de esta investigación es conocer los efectos del estrés laboral y el balance vida trabajo, por realizar trabajo a distancia debido a la situación por el aislamiento por el COVID-19, así como medir la validez y confiabilidad del instrumento de medida. Para el desarrollo de la investigación cuantitativa, de tipo descriptiva y relacional, se diseñó un cuestionario en línea con 21 reactivos, que se aplicó a personas mayores de edad que estuvieran realizando actividades de trabajo a distancia, en las ciudades de Monterrey México, Lima Perú durante los meses de abril y mayo del 2020 y principalmente en la región de Ñuble en Chile durante septiembre y octubre del 2020, logrando obtener un total de 425 respuestas útiles para hacer los análisis correspondientes, destacando que sí existen diferencias estadísticamente significativas en las variables utilizadas en la investigación de acuerdo al país, mostrando indicadores de validez, confiabilidad y consistencia en las diversas muestras obtenidas así como la existencia de relaciones negativas entre el estrés y el trabajo a distancia y positivas con el balance vida trabajo.

Palabras clave: Estrés laboral; Bienestar laboral; Trabajo a distancia; COVID-19

ABSTRACT

At present, carrying out remote work activities has been considered a process that implies radical changes in the ways of working both for the employee and the organization. This has generated a series of reflections and learnings, that must be considered because there are some implications that were not contemplated before COVID-19, such as the effects on the physical and emotional health of people and the impact on the achievement of objectives, causing the human resources areas, to develop actions focused on improving conditions for remote work in order to reduce stress levels through comprehensive wellness schemes. Since the moment that the World Health Organization declared the pandemic due to COVID-19 on March 2020, the design of strategies from the enterprise perspective began, and to protect the health of employees, the opportunity to carry out work from home was given. The aim of this research is to know the effects of work stress and work-life balance from doing remote work due to the COVID-19 isolation situation, as well as to measure the validity and reliability of the measuring instrument. For the development of the quantitative, descriptive, and relational research, an online questionnaire with 21 items was designed and applied to adults who performed remote work activities, in the cities of Monterrey Mexico, Lima Peru during the months of April and May 2020 and in the Ñuble region in Chile during September and October 2020, obtaining a total of 425 useful responses to carry out the corresponding analysis, highlighting that there are statistically significant differences in the variables used in the research according to the country, showing indicators of validity, reliability, and consistency in the various samples obtained as well as the existence of negative relationships between stress and remote work and positive relationships with work-life balance. In the future, it is intended to continue this research in the Latin American context.

Keywords: Stress; Wellbeing; Telecommuting; Outbreak COVID-19

1. INTRODUCCION

En la actualidad, realizar actividades de trabajo en casa, ha sido considerado un proceso que implica cambios radicales en las formas de trabajo, generando una serie de reflexiones y aprendizajes en el corto y largo plazo, ocasionados por la presencia del COVID-19 que al parecer ha llegado para quedarse y muchas organizaciones están reaccionando para seguir adelante en el mercado, tanto global como regional. Este cambio en las actividades cotidianas orientadas ahora al trabajo o estudio a distancia por causa de la pandemia, propició que la productividad de las personas disminuyera considerablemente, presentando muchos de ellos estrés y ansiedad ante la incertidumbre del cambio en el paradigma por la realización del trabajo, pero pasando algunos meses se logró recuperar esta productividad, incluso llegando a niveles superiores. (Bernstein et al., 2020).

Por otra parte, Arredondo Trapero et al., (2013), mencionan que las políticas de flexibilidad y diversidad que apoyan a las personas que trabajan y que además tienen responsabilidades personales y familiares, los beneficios de la flexibilidad están en todas las áreas que abarca la salud psicológica, física y económica de las personas. Las políticas de flexibilidad y diversidad laboral permiten al empleado disponer de un horario flexible, ausencias de cortas o largas de trabajo y trabajo en casa con el apoyo de la tecnología. Uno de los beneficios más importantes de la flexibilidad laboral es que ayuda a reducir el conflicto trabajo-familia, enfocado hacia las mujeres que quieren seguir ejerciendo su profesión, esto ayuda a que puedan darle atención a su familia, pero sin dejar de trabajar. Aunque se puede encontrar en Macinnes (2005) otro punto de vista en el que señala una serie de mitos en la conciliación entre el trabajo y la familia, por ejemplo, en la actualidad las personas tienen que trabajar más horas o bien la manera en que se forma el núcleo familiar y la decisión de tener hijos entre las parejas que trabajan, mientras que Madero et al., (2020) señalan la importancia de realizar trabajos de investigación que incluyan estos temas.

La flexibilidad es una estrategia que la función de recursos humanos está utilizando como una herramienta para poder contribuir en el alcance de las metas en las organizaciones, en los trabajos realizados por Ibarra-Cisneros (2010); Ibarra-Cisneros y González-Torres (2010), Martínez et al., (2011), Martínez-Pastor y Bernardi (2011), Román-Sánchez y Ovando-Aldana (2016), Lakshmi (2020) la definen como la capacidad de respuesta rápida, eficiente y variada para adaptarse y/o anticiparse a los distintos tipos de cambio que continuamente están afectando a las organizaciones, por su parte Madero y Barboza (2015), señalan que la relevancia de los procesos de innovación y las prácticas de gestión de recursos humanos entre las que se mencionan el trabajo a distancia, los horarios flexibles entre otras. Así mismo Caballero-Muñoz y Blanco-Prieto (2007) mencionan la importancia de desarrollar las competencias necesarias para la flexibilidad pues uno de los objetivos del área responsable de la gestión del talento humano estará centrada en el desarrollo de las capacidades para poder adaptarse en ambientes de trabajo cambiantes y tener personas que puedan realizar diversas funciones.

Ahora bien, el trabajo a distancia, además de ser una estrategia de flexibilidad para las empresas, principalmente utilizada por el área de recursos humanos, se convirtió en un aliado para que las personas pudieran continuar desarrollando sus actividades laborales y poder conservar sus puestos de trabajo y por lo tanto disminuir el riesgo de contagio ocasionado por el COVID-19 que en el mes de marzo de 2020 fue declarado como una pandemia por la OMS (2020) y al momento de estar iniciando la investigación ya se habían registrado 100 mil casos confirmados y 5 mil muertes, al día que se está elaborando el presente artículo, se han registrado cerca de 100 millones de contagios y 2 millones de muertes en todo el mundo, que seguirá aumentando conforme avancen los días y no se pueda controlar la propagación del virus.

Por otra parte, en los últimos años el estrés se ha convertido en un tema habitual en nuestra sociedad y en los años recientes ha empezado a convertirse en el ámbito laboral como un problema creciente de atención, el estrés ha sido un tema a estudiar ya que se ha visto cada vez más frecuente como un factor que afecta el desempeño profesional, es un tema complejo y actual el cual cada vez va aumentando y al ser más grande se puede salir de control.

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 el reporte titulado La organización del trabajo y el estrés, la OMS (2020:3), describe el estrés como: "La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación", y se puede manifestar en las personas en tres categorías principalmente, psicósomáticas, conductuales y emocionales, la primera

refiere a alteraciones cardiovasculares, fatiga crónica, cefaleas, alteración gastrointestinales, dolores abdominales y musculares, alteraciones del sueño, en lo que respecta a los aspectos conductuales está el abuso de drogas, fármacos y alcohol, ausentismo, malas conductas alimentarias y por último en 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). Por su parte Juárez-García et al., (2014) realizan una revisión sistemática al tema y señalan la relevancia de investigar en diversos contextos los impactos que pudiera tener hasta convertirse en agotamiento o desgaste profesional.

Así mismo, Balluerka et al., (2020:5) mencionan que “El confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes recientes en nuestro país, y es previsible que tenga un importante impacto en el bienestar físico y psicológico. La paralización de la actividad económica, el cierre de centros educativos y el confinamiento de toda la población durante semanas ha supuesto una situación extraordinaria y con múltiples estímulos generadores de estrés”.

En este contexto y con la finalidad de prevenir algunos problemas ocasionados por el aislamiento de las personas por el COVID-19, la clínica Mayo (2020) menciona una serie de recomendaciones relacionadas con las medidas de autocuidado, pues señala que son buenas para la salud física y mental, y pueden ayudar a tomar control de la vida, principalmente en el cuidado del cuerpo y la mente, por su parte Madero et al., (2020) destacan la relevancia de integrar en las actividades de recursos humanos en las empresas, aspectos de comportamiento humano que favorezcan el balance entre las actividades laborales que realiza la persona y sus compromisos personales.

Para el cuidado del cuerpo se necesita poner especial atención en la salud física, durmiendo las horas requeridas para que el cuerpo puede recuperar las fuerzas, realizar de manera regular algún tipo de ejercicio y actividades físicas, comer de manera saludable, eligiendo una dieta balanceada, evitando el tabaco, el alcohol y algunas sustancias tóxicas para el organismo. Para el cuidado de la mente, se sugiere mantener una rutina normal, es decir, que se realicen las actividades con horarios consistentes en actividades como las comidas, el aseo e higiene personal, el ejercicio y el estudio, también se recomienda limitar el tiempo para la exposición a medios de comunicación y redes sociales. Usar los valores morales o bien la vida espiritual como un apoyo en situaciones de dificultad, establecer prioridades para no estar abrumado y mantenerse ocupado.

Actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente (Casas et al., 2002). Por su parte Jiménez y Moyano (2008) señalan que los cambios que han surgido con el tiempo sobre la interacción entre los aspectos laborales y personales, están basados en los efectos de las relaciones familiares, entre estos cambios se puede observar la manera en que las mujeres día con día buscan estar más involucradas en el mercado laboral y desarrollarse profesionalmente, por lo cual ya existen muchas familias que funcionan de manera distinta. Otro aspecto que ha influido en los cambios son las necesidades que se han creado en base a las altas expectativas de vida, para poder tener una “buena” vida según lo que la sociedad impone.

El balance trabajo-vida, es considerado como un aspecto importante en el bienestar de las personas y se menciona como la relación dinámica entre el tiempo y espacio que dedica un individuo a su trabajo y a su vida no laboral, profesionales de la salud mencionan que la insatisfacción balance vida-trabajo puede ocasionar “burnout” o un descuido a la atención y tiempo dedicado a la familia (Muñoz-Araya y Mayta-Tristán, 2017).

Con los datos mencionados anteriormente, surge las siguientes preguntas: ¿De qué manera la realización de actividades de trabajo a distancia afecta el comportamiento de las personas?, y ¿Cómo impacta el aislamiento social causado por el COVID-19 en el balance vida-trabajo de las personas que realizan su trabajo a distancia?, por ser una situación inesperada que cambió rápidamente el entorno de los negocios y comportamiento en la vida de las personas, llegando a afectar su salud emocional, motivo por el cual es necesario reflexionar y conocer las reacciones que se tienen con la finalidad de poder diseñar planes de mejora y estrategias de solución en diversas organizaciones, para lograr un ambiente más agradable para todas las personas involucradas.

Aunque se puede observar que las estadísticas en otros países muestran que la tasa de crecimiento de las actividades relacionadas con el trabajo a distancia se han incrementado durante los últimos años, se

estima que más de una cuarta parte de la fuerza laboral está actualmente involucrada con una de estas opciones de trabajo, WorldatWork (2020); McMennamin (2007); BLS (2017) y más recientemente a causa de la pandemia del COVID-19 se hizo una práctica forzada para muchas personas alrededor del mundo, Mercer (2020).

De esta manera, el presente trabajo tiene como objetivo conocer los efectos que pudiera tener el trabajo a distancia en las personas como es el estrés laboral y el balance vida trabajo, por la situación que se tiene por el aislamiento o confinamiento por el COVID-19, así como medir la validez y confiabilidad de las diversas variables utilizadas de acuerdo a los datos obtenidos en tres países latinoamericanos.

El resto del trabajo está estructurado de la siguiente manera, en seguida se establece el método utilizado en la investigación donde se explican los aspectos que se tomaron en cuenta para realizar el trabajo, posteriormente se hace el análisis y la interpretación de los datos, mostrando los resultados estadísticos con su análisis correspondiente, finalizando con la discusión y las conclusiones de la investigación.

2. MÉTODO

Para el desarrollo de esta investigación de tipo cuantitativo y relacional, se diseñó un cuestionario en línea, en el formato Google Forms, con 21 ítems, de los cuales 2 ítems fueron para conocer la situación de los participantes respecto a sus actividades laborales, 6 ítems para los datos demográficos y los 13 restantes están divididos en 4 constructos: 1) Estrés por el trabajo a distancia (EST), 3 ítems tomados de Madero et al., (2020); Madero y Flores (2009; 2010) y adaptados por los autores, 2) Balance vida trabajo (BVT), 5 ítems, adaptación de los autores, 3) Trabajo a distancia (TD), 5 ítems, tomados de Madero et al., (2020) y adaptados por los autores, el formato de las escalas de medida utilizado en el cuestionario fue de tipo Likert, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

El contexto de la investigación se realizó en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México, en Lima, Perú, y en Chile, principalmente en las regiones de Ñuble, Bio-Bio y Metropolitana, se utilizó un muestreo a conveniencia mientras que para la recolección de los datos, el cuestionario se envió por medio de las redes de contacto de los autores, destacando que los participantes fueran mayores de edad, que estuvieran trabajando y/o estudiando en ambientes universitarios de la localidad en la modalidad de trabajo a distancia, logrando obtener un total de 488 respuestas, sin embargo, se utilizaron únicamente 425 pues eran personas que sí cumplen el requisito requerido de la investigación por estar realizando actividades desde casa.

El período comprendido para la aplicación del cuestionario fue de la siguiente manera: en México y en Perú del 20 de abril al 28 de mayo de 2020, y en Chile del 28 de septiembre al 29 de octubre de 2020, fechas en las que estaba la indicación de la suspensión de actividades laborales y académicas de manera presencial y se tenían que realizar en la modalidad a distancia por causa del COVID-19. Es importante mencionar que, aunque se obtuvo un tamaño de muestra aceptable, los resultados que se presentan a continuación son únicamente válidos para este grupo de personas y no pueden ser generalizados a toda la población. Para realizar las diversas pruebas estadísticas se utilizó el software IBM SPSS, versión 24.

3. RESULTADOS

En seguida se presenta el apartado del análisis descriptivo de los diversos datos obtenidos en el trabajo de campo, destacando que el 87.1% de los participantes han tenido que realizar su trabajo en la modalidad a distancia o remota, (ver tabla 1).

Tabla 1: Pregunta ¿Has tenido que hacer tus actividades laborales desde tu casa?

| | México | | Perú | | Chile | | Total | |
|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Si | 128 | 92.1% | 116 | 94.3% | 181 | 80.1% | 425 | 87.1% |
| No | 11 | 7.9% | 7 | 5.7% | 45 | 19.9% | 63 | 12.9% |
| Total | 139 | 100.0% | 123 | 100.0% | 181 | 100.0% | 488 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a las características de los participantes se puede observar que el 39.5% son del género masculino y el 60.5% del femenino, un aspecto que es importante señalar es que el 47.1% son solteros, mientras que el 65.7% realiza sus actividades en un entorno relacionado con el sector educativo, y el 55.8% tiene más de 10 años de experiencia laboral, el resto de la información se puede encontrar en la tabla 2.

Es necesario destacar que la mayoría de las personas encuestadas se dedican al ámbito académico, ya sea estudiando y trabajando, realizando alguna actividad en una institución educativa o bien como docentes, ya que es relevante pues en la tabla 1 se señala que el 87% de las personas participantes han realizado su trabajo a distancia, pues existen muchos espacios laborales a los cuales resulta muy difícil poder utilizar esta modalidad, tal como lo señala López-Calva (2021).

Tabla 2: Características de las personas que respondieron el cuestionario

| Datos demográficos | N | Porcentaje |
|--------------------------------------|---------|------------|
| Género | | |
| Masculino | 168 | 39.5% |
| Femenino | 257 | 60.5% |
| Estado Civil | | |
| Soltero | 200 | 47.1% |
| Casado | 195 | 45.8% |
| Prefiero no decirlo | 30 | 7.1% |
| Año de nacimiento | | |
| Antes de 1963 | 59 | 13.9% |
| De 1964 a 1980 | 164 | 38.6% |
| De 1981 a 1995 | 162 | 38.1% |
| Después de 1995 | 40 | 9.4% |
| Actividad que realiza | | |
| Estudia y trabajo | 63 | 14.8% |
| Actividades docentes | 115 | 27.1% |
| Actividades en institución educativa | 101 | 23.8% |
| Trabaja formalmente | 108 | 25.4% |
| Realiza otras actividades | 38 | 8.9% |
| Años de experiencia | | |
| Menos de 1 año | 44 | 10.4% |
| Entre 1 y 5 años | 84 | 19.8% |
| Entre 6 y 10 años | 60 | 14.1% |
| Más de 10 años | 237 | 55.8% |
| Número de hijos | | |
| No tiene hijos | 176 | 41.4% |
| Un hijo | 63 | 14.9% |
| Dos hijos | 128 | 30.1% |
| Tres hijos | 54 | 12.7% |
| Más de tres | 4 | 0.9% |
| | n = 425 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

3.1 Percepción del estrés por el trabajo a distancia (EST)

Continuando con el análisis de los resultados y con la finalidad de cumplir con el objetivo de la investigación, en seguida se muestran los diversos constructos que se han considerado, iniciando con la percepción del estrés que tienen las personas por realizar su trabajo a distancia y se puede observar que los promedios obtenidos son relativos bajos, sin embargo, la preocupación por realizar las actividades a distancia es la que mayor frecuencia presenta en las personas en el ambiente actual de aislamiento por el COVID-19, (ver tabla 3).

Tabla 3: Percepción del estrés por realizar el trabajo a distancia en aislamiento por el COVID-19

| | Desacuerdo | Indiferente | Acuerdo | Promedio (MD) | Desv. Est. (DS) |
|---|--------------|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| | 1-2 | 3 | 4-5 | | |
| Frecuencias de las respuestas | | | | | |
| a.- Estoy tenso o preocupado por realizar mis actividades de trabajo desde la casa (EST1) | 174 40.9% | 94 22.1% | 157 36.9% | 2.87 | 1.39 |
| b.- Siento ansiedad (nerviosismo) por hacer mis actividades de trabajo desde la casa (EST2) | 209 49.2% | 83 19.5% | 133 31.3% | 2.62 | 1.40 |
| c.- Siento enojo por estar realizando mis actividades de trabajo desde la casa (EST3) | 297 69.9% | 66 15.5% | 62 14.6% | 1.98 | 1.23 |

Fuente: Elaboración propia

Así mismo se realizaron los análisis de varianzas (ANOVA) para identificar si existen diferencias en los promedios de acuerdo al país de origen de los participantes y de acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que sí hay diferencias estadísticamente significativas en las variables. Para el ítem (EST1), se encontraron los siguientes datos descriptivos: México (MD=2.60, DS=1.38), Perú (MD=2.50, DS=1.35) y Chile (MD=3.29, DS=1.33) y los estadísticos resultantes fueron $F(422,2)=15.80$, $p=0.00$; Para el ítem (EST2), los datos descriptivos son: México (MD=2.31, DS=1.31), Perú (MD=2.16, DS=1.28) y Chile (MD=3.13, DS=1.37) y los estadísticos resultantes fueron $F(422,2)=23.50$, $p=0.00$ y finalmente para el ítem EST3, los datos descriptivos fueron: México (MD=1.70, DS=1.20), Perú (MD=1.91, DS=1.13) y Chile (MD=2.23, DS=1.27) y los estadísticos resultantes fueron $F(422,2)=7.42$, $p=0.00$.

3.2 Balance vida trabajo (BVT)

En lo que respecta al balance vida trabajo, se observa que los participantes perciben la importancia de encontrar un equilibrio entre las actividades laborales y poder hacer algo para el crecimiento personal o bien utilizar el tiempo para convivir con sus amigos, familias o seres queridos después de realizar sus actividades laborales, en situaciones de aislamiento por el COVID-19, (ver tabla 4).

Tabla 4: Percepción del Balance Vida Trabajo como consecuencia de trabajar a distancia en aislamiento por el COVID-19

| | | Desacuerdo | Indiferente | Acuerdo | Promedio (MD) | Desv. Est. |
|-------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|
| | | 1-2 | 3 | 4-5 | | |
| Frecuencias de las respuestas | | | | | | |
| a. | Mis actividades laborales me permiten tener tiempo libre para realizar ejercicio físico (BVT1) | 154 36.2% | 78 18.4% | 193 45.4% | 3.19 | 1.49 |
| b. | Mis actividades laborales me permiten tener tiempo libre para realizar otras actividades de mi interés (BVT2) | 146 34.4% | 97 22.8% | 182 42.8% | 3.19 | 1.36 |
| c. | Mis actividades laborales me permiten tener tiempo libre para convivir con mis amigos (BVT3) | 190 44.7% | 91 21.4% | 144 33.9% | 2.86 | 1.34 |
| d. | Mis actividades laborales me permiten tener tiempo suficiente para convivir con mi familia. (BVT4) | 71 16.7% | 105 24.7% | 249 58.6% | 3.69 | 1.13 |
| e. | En general, mis actividades laborales me permiten tiempo libre para realizar otras actividades (BVT5) | 122 28.7% | 111 26.1% | 192 45.2% | 3.30 | 1.27 |

Fuente: Elaboración propia

Para este constructo, únicamente tres de los cinco ítems mostraron diferencias estadísticamente de acuerdo al país, para BVT1, los datos descriptivos fueron: México (MD=3.64, DS=1.38), Perú (MD=3.03, DS=1.49) y Chile (MD=2.97, DS=1.51) y los estadísticos resultantes fueron $F(422,2)=8.83$, $p=0.00$. Para el ítem BVT2, los promedios de acuerdo al país fueron: México (MD=3.47, DS=1.35), Perú (MD=3.20, DS=1.31) y Chile (MD=2.98, DS=1.37) y los estadísticos resultantes fueron $F(422,2)=4.89$, $p=0.01$. Finalmente el último ítem que presenta diferencias estadísticamente significativas es BVT3, con los siguientes datos: México (MD=3.29, DS=1.34), Perú (MD=2.34, DS=1.30) y Chile (MD=2.88, DS=1.27) y los estadísticos resultantes fueron $F(422,2)=16.47$, $p=0.00$.

3.3 Trabajo a distancia (TD)

Para la percepción positiva o aspectos favorables que se presentan al realizar el trabajo a distancia, se puede observar que la mayoría de los participantes mencionan que por el momento que se vive por el aislamiento a causa del COVID-19, lo mejor es realizar las actividades desde casa, (ver tabla 5).

Tabla 5: Percepción positiva de realizar trabajo a distancia en aislamiento por el COVID-19

| | <i>Desacuerdo</i> 1-2 | <i>Indiferente</i> 3 | <i>Acuerdo</i> 4-5 | <i>Promedio</i> (MD) | <i>Desv. Est.</i> |
|--|-------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------|
| | Frecuencias de las respuestas | | | | |
| a.- Cuento con las condiciones adecuadas para realizar mi trabajo desde casa o a distancia (TD1) | 72 16.9% | 64 15.1% | 289 68.0% | 3.86 | 1.23 |
| b.- En esta época de contingencia se facilitan los procesos para trabajar en casa (TD2) | 58 13.6% | 93 21.9% | 274 64.5% | 3.83 | 1.13 |
| c.- En ocasiones pienso que trabajar desde la casa por el momento es lo mejor (TD3) | 35 8.2% | 43 10.1% | 347 81.6% | 4.29 | 1.09 |
| c.- Cuento con la infraestructura adecuada para realizar mi trabajo desde casa o a distancia (TD4) | 57 13.4% | 64 15.1% | 304 71.5% | 3.97 | 1.19 |
| d.- En el futuro me gustaría continuar haciendo mis actividades laborales desde casa o a distancia (TD5) | 117 27.5% | 102 24.0% | 206 48.5% | 3.34 | 1.43 |

Fuente: Elaboración propia

Al momento de realizar las pruebas estadísticas del ANOVA, para identificar si existen diferencias en los promedios, considerando el país de los participantes, el ítem TD1, presenta resultados estadísticamente significativos, en seguida se muestran los datos descriptivos (México, MD=4.12, DS= 1.17; Perú MD=3.97, DS=1.13 y Chile MD=3.61, DS=1.29); $F(422,2)=7.05$, $p=0.00$; también en el ítem TD4 se encontraron diferencias estadísticamente significativas, los resultados obtenidos fueron (México, MD=4.21, DS=1.05; Perú MD=4.20, DS=0.97 y Chile MD=3.66, DS=1.33); $F(422,2)=11.38$, $p=0.00$; y finalmente el ítem TD5, también presenta diferencias estadísticamente significativas con los siguientes resultados; (México, MD=3.02, DS= 1.57; Perú MD=3.97, DS=1.13 y Chile MD=3.17, DS=1.39); $F(422,2)=16.58$, $p=0.00$.

Una vez realizados los análisis descriptivos de las variables, se procedió a elaborar las pruebas de validez y confiabilidad de los diversos elementos utilizados en el instrumento de medición, obteniendo resultados estadísticamente significativos (ver tabla 6).

Tabla 6: Pruebas de validez y confiabilidad

| | Muestra completa | México | Perú | Chile |
|--|-------------------------|---------------|-------------|--------------|
| Prueba de KMO | 0.840 | 0.790 | 0.863 | 0.746 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | 2,777.40 | 821.92 | 778.86 | 1,056.52 |
| Varianza explicada | 69.22 | 69.62 | 73.73 | 69.30 |
| Alfa de cronbach de EST | 0.857 | 0.828 | 0.875 | 0.847 |
| Alfa de Cronbach de BVT | 0.910 | 0.921 | 0.921 | 0.892 |
| Alfa de Cronbach de TD | 0.732 | 0.723 | 0.754 | 0.713 |

Fuente: Elaboración propia

Continuando con el análisis de los datos, se procedió a realizar la matriz de correlación entre las variables de la investigación, obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 7.

Tabla 7: Matriz de correlación

| | | EST | BVT | TD |
|------------|----------------------|------------|------------|-----------|
| EST | Coef. Pearson | 1 | | |
| | Sig. | | | |
| | N | 425 | | |
| BVT | Coef. Pearson | -.338** | 1 | |
| | Sig. | .000 | | |
| | N | 425 | 425 | |
| TD | Coef. Pearson | -.400** | .327** | 1 |
| | Sig. | .000 | .000 | |
| | N | 425 | 425 | 425 |

*. Nivel de significancia menor de 0.05.
**. Nivel de significancia menor de 0.01.

Fuente: Elaboración propia

Al momento de analizar los datos de cada uno de los países, se pudo observar que, en México, no existe relación estadísticamente significativa entre BVT y EST, sin embargo, el porcentaje de correlación entre el TD y el BVT es de 0.188. En lo que respecta a Perú, se observa un coeficiente de correlación de -0.619 entre BVT y EST, mientras que para TD y BVT es de 0.488. Finalmente, para los datos de la muestra de Chile se tienen la misma correlación inversa de -0.276 entre BVT y EST, mientras que para TD y BVT se tiene un porcentaje de 0.313.

4. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta el trabajo realizado por Madero et al., (2020), respecto a la relevancia que tienen los aspectos del comportamiento humano y organizacional en el ambiente laboral ocasionados por el aislamiento a consecuencia del COVID-19, se puede mencionar que con el desarrollo de la presente investigación se muestra el efecto que tiene el estrés en las personas al momento de estar realizando el trabajo a distancia, de la misma manera se observa la importancia que tiene el balance entre las actividades laborales y las personales con la finalidad de poder tener mayor satisfacción y rendimiento en ambientes de confinamiento.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que existen evidencias de que realizar el trabajo a distancia, es motivo de preocupación, ansiedad y molestia que con el paso de los días se convierten en factores generadores de estrés, afectando la salud de las personas, principalmente por el aislamiento, teniendo algún impacto colateral con sus familiares o seres queridos con quién convive, por los análisis realizados, se muestra que los chilenos, son los que presentan los mayores promedios en la percepción de estrés, seguidos por los Mexicanos y luego los peruanos.

Sin embargo, se observan resultados positivos que están relacionados con la calidad de vida de las personas al momento de realizar sus actividades laborales y son aquellas que favorecen el balance entre las actividades laborales y las actividades personales que se tienen, que pueden ser dentro de la misma casa o bien fuera de ella y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que los mayores promedios se presentan en los mexicanos, seguido por los peruanos y luego los chilenos respectivamente.

Respecto al proceso de validación del cuestionario de medida, se observa que, los resultados mostrados anteriormente presentan evidencias estadísticamente significativas de validez y confiabilidad, para la variable de estrés, tanto para la muestra completa como en los análisis por separado de cada uno de los países, se observa consistencia en los resultados y los tres ítems presentan cargas factoriales superiores de 0.5 al momento de agruparse en el análisis. De la misma forma que la variable anterior, el balance vida trabajo tuvo el mismo resultado en cuanto a la consistencia de los indicadores estadísticos obtenidos, pues tanto en la muestra completa como en los análisis de separado de cada uno de los países, los cinco ítems utilizados en el cuestionario mostraron los mismos resultados de manera consistente.

Para la variable de trabajo a distancia, los ítems que mostraron consistencia similar en las pruebas estadísticas realizadas fueron los primeros cuatro, por lo que se debe mencionar que el ítem 5 que se refiere textualmente de la siguiente manera “En el futuro me gustaría continuar haciendo mis actividades laborales desde casa o a distancia” no mostró cargas factoriales significativas en el análisis factorial exploratorio, y se tuvo que eliminar del proceso de validez y confiabilidad. Existe evidencia en Madero y Montes (2020) y en Madero et al., (2020) de que la variable de trabajo a distancia muestra evidencias de validez y confiabilidad en otras muestras y en otros contextos por lo que los diversos reactivos utilizados muestran una consistencia satisfactoria.

Con los resultados obtenidos de esta investigación se destaca la relevancia que tienen las actividades relacionadas en las áreas de recursos humanos en las organizaciones para diseñar y proponer estrategias para favorecer las condiciones de trabajo que ayuden a mejorar la salud de las personas y así cumplir con las obligaciones y normativas que se requieran por parte de las autoridades correspondientes, (Luna-Chávez et al., 2019; Atalaya, 2001). Así mismo, darse cuenta de la relación que existe entre las condiciones laborales y los diversos factores de riesgo en el trabajo a los que un empleado se encuentra sometido, impactando negativamente en su salud mental y emocional, es por esto que surge la necesidad de investigar sobre la presencia de los factores de riesgo psicosocial y que busquen mejorar el bienestar y la calidad de vida del trabajador (Patlán-Pérez, 2019; Charría et al., 2011).

Por lo que se debe poner especial atención en fomentar actividades de bienestar integral de las personas, apoyados por una variedad de alternativas para favorecer el desarrollo de actividades de integración,

sociales, culturales y deportivas para complementar la experiencia que tienen las personas en su vida laboral, pues en la actualidad se presenta un reto mayor debido a las condiciones que se tienen por la suspensión de actividades en la modalidad presencial y es necesario para apoyar el logro de los objetivos de la empresa.

Continuando en los aspectos de flexibilidad en el trabajo, de acuerdo con Deloitte (2020), la realización de actividades a distancia es considerada como una de las tendencias relacionadas con el futuro del trabajo, mientras que las estimaciones mostradas por Mercer (2020) se espera que en los próximos meses se continúe realizando las actividades laborales de manera remota, por lo que las áreas de recursos humanos en las empresas deben de diseñar políticas para el seguimiento y cumplimiento correcto de éstas nuevas prácticas, lo que representa procesos de cambio en los hábitos de las personas para afrontar esta forma de vida y de trabajo, como tener un espacio único para desempeñar el trabajo o el estudio, respetar los horarios en otros contextos, evitar las multitareas, reuniones de trabajo de manera virtual, procesos de aprendizaje diversos, capacitación sincrónicos y asincrónicos, etc. (López-León et al., 2021)

Hoy en día podemos observar una nueva crisis mundial en cuestiones de salud pública y economía que será parte de la historia de la humanidad, ocasionada por el COVID-19 que ha tenido un fuerte impacto en el mundo empresarial, afectando de manera especial en términos de empleo y de generación de negocios. El COVID-19 ha generado grandes retos, pero en particular para el sector laboral ya que ha demandado grandes cambios en la forma de trabajo de diferentes industrias con la finalidad de poder asegurar su continuo funcionamiento, destacando que una de las estrategias claves para seguir adelante ha sido abordado mediante el uso procesos y herramientas tecnológicas como es el teletrabajo o trabajo a distancia así como la adaptación al mercado ante las circunstancias adversas, sin embargo, esta alternativa no se puede aplicar solo al sector laboral sino también al académico y al comercial entre otros más, (Madero y Flores, 2010; Almonacid, 2020; Mercer, 2020).

5. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las principales conclusiones obtenida de la investigación, destacando que las escalas de medidas utilizadas para medir los aspectos favorables del realizar el trabajo a distancia muestran resultados válidos, confiables y consistentes, lo que favorece la aplicación del mismo en otros ambientes. Se observa que, la muestra de trabajadores que participaron en la investigación corresponde mayoritariamente a mujeres, que realizan actividades docentes, con más de 10 años de experiencia laboral y tienen uno o más hijos.

Además, se puede determinar que, la percepción del estrés que tienen las personas por realizar su trabajo a distancia en bajo, no obstante, esta actividad les produce tensión o preocupación. En este respecto, se observó que los chilenos son los que perciben mayor estrés al realizar sus actividades a distancia. Referente al balance vida trabajo, se concluye que los trabajadores otorgan importancia al equilibrio entre las actividades laborales, de crecimiento personal y recreativas, en situaciones de aislamiento por el COVID-19. Así mismo, los trabajadores refieren que la modalidad de teletrabajo, les permite tener más tiempo con la familia y pueden realizar otras actividades como ejercicio físico, práctica de manualidades o algún otro entretenimiento. En este contexto, los mexicanos son los que le dan mayor importancia a la realización de actividades fuera de su trabajo para lograr un balance entre las actividades laborales y personales.

Los trabajadores perciben que, dado la emergencia sanitaria, lo mejor es trabajar desde casa y reportan que tienen las condiciones adecuadas y de infraestructura para poder realizar esta labor. Se puede mencionar la relevancia que tiene realizar actividades que favorecen el bienestar físico y mental de las personas para lograr un balance entre las actividades laborales y las personales, sin embargo, se destaca la importancia que tiene realizarlas debido a que en ambientes de aislamiento se pueden tener efectos negativos como el estrés, el agotamiento y las relaciones interpersonales. Finalmente se concluye que, tanto en Chile como en Perú, los trabajadores que perciben mayor estrés por el trabajo a distancia, presentan un menor balance entre sus actividades personales y laborales.

Debido a la relevancia del tema de trabajo a distancia, es necesario seguir desarrollando las escalas de medición con la intención de mejorar los índices de confiabilidad obtenidos, además es conveniente considerar los aspectos que no son favorables para realizar el trabajo a distancia y que de alguna manera afectan la productividad y el rendimiento de las personas, tomando en cuenta diversos puntos de vista

como son: a) las capacidades individuales, es decir, las competencias que la persona tiene para poder hacer su trabajo en un ambiente de aislamiento, b) las capacidades organizacionales, relacionadas con las prácticas de recursos humanos que se tienen para poder facilitar las actividades flexibles en sus colaboradores, desde la manera de implementación, seguimiento y medición de políticas y procedimientos claros para realizar el trabajo a distancia, c) aspectos del comportamiento humano que afectan la salud física y mental así como la convivencia de las personas fuera de su lugar de trabajo, d) finalmente otro aspecto a considerar es el efecto que pueden tener las prácticas flexibles, en la cultura y en el ambiente de trabajo de las organizaciones al momento de implementarlas debido a la situación que se tiene por el COVID-19.

Para poder dar seguimiento a la presente investigación, se pretende seguir aplicando el instrumento de medida con la finalidad de obtener resultados longitudinales, pues de acuerdo a lo analizado anteriormente, se planea continuar con el trabajo a distancia debido a que la pandemia por el COVID-19 ha mostrado un comportamiento que no ha podido ser controlado al momento de estar realizando la presente investigación, así mismo se planea aplicarlo en otros países y en otros contextos principalmente latinoamericanos.

REFERENCIAS

- Almonacid, L. V. (24 de septiembre, 2020). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*, 352, 123-130. <https://cutt.ly/TzchfVa>
- Arredondo Trapero, F. G., Velázquez Sánchez, L. M., & De la Garza García, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 161-166. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004>
- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Balluerka, N., Gómez, J., Hidalgo, M.D., Gorostiaga, A., Espada, J.P., Padilla, J.L., & Santed, M.A. (2020). *Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento. Informe de investigación*, Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco. <https://cutt.ly/Dzchl5o>
- Bernstein, E.S., Blunden, H., Brosky, A., Sohn, W., & Waber, S., (2020). The implications of working without an office. *Harvard Business Review*, Julio 2020 <https://cutt.ly/Nk6HKkj>
- BLS (2017). US Bureau of Labor Statistics <https://www.bls.gov/opub/mlr/2017/>
- Caballero Muñoz, D., & Blanco Prieto, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(4), 616-620. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3406>
- Caballero, D., Bresó, 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>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Charría, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Clínica Mayo (16 de junio de 2020). *COVID-19 y tu salud mental*. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/in-depth/mental-health-covid-19/art-20482731>
- Deloitte (21 de mayo de 2020). Future of Work, *Deloitte Review*. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/future-of-work.html#>
- Ibarra-Cisneros, M. A. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Fronterizos*. 11(21), 81-106. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So187-69612010000100003
- Ibarra-Cisneros, M., & González-Torres, L., (2010). La Flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo, *Contaduría y Administración*, 231, 33-52. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So186-10422010000200003
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, 23(1), 116-133. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Juárez-García, A., Idrovo, A., Camacho-Avila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática, *Salud Mental*, 37(2), 159-176. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=49329>
- Lakshmi, M. (2020). Influence of Employees' Perception on the Use of Flexible Work Arrangements. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3): 4135-4142. <http://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-0320-33108>
- López Calva (19 de febrero de 2021). Trabajando en tiempos de pandemia: Solo uno de cada cinco trabajadores en

- ALC puede trabajar desde su casa. <https://cutt.ly/ozchQFK>
- López-León, S., Forero, D., & Ruíz-Díaz, P. (7 de enero de 2021). Twelve tips for working from home. *EdArXiv Preprints*. <https://edarxiv.org/yndcg>
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
- Macinnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110035A>
- Madero, S., & Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial, *Contaduría y Administración*, 60(4), 735-756. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Madero, S., & Flores, R. (2009). Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Revista Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*. 43. 24-29
- Madero, S., & Flores, R. (2010, abril 28). Forzados a trabajar a distancia por el virus A H1N1: Exploración del estrés por el trabajo a distancia y uso de tecnología, con la satisfacción con el trabajo y la disposición a realizar actividades a distancia. [Presentación en Congreso] XIV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas ACACIA, Monterrey NL, México.
- Madero, S., & Montes, J. L. (2020, diciembre 14). Análisis de las actitudes de los estudiantes universitarios ante el cambio en las actividades a distancia en la pandemia del COVID-19 y su influencia en la satisfacción. [Presentación en Congreso] 7º Congreso Internacional de Innovación Educativa, Monterrey, NL, México.
- Madero, S., Ortiz, O., Ramírez, J. & Olivas-Luján, M. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work, *Management Research, Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- Martínez, A., Vela, M. J., & Pérez, M. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos el efecto moderador del dinamismo del entorno. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3416005>
- Martínez-Pastor, J. & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 381-402. https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2011.v48.n2.9
- McMenamin, T. (2007). A time to work: recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Labor Review*, 130(12), 3-15.
- Mercer (31 de mayo 2020). Globally, how are companies adapting to the COVID-19 business and workforce environment? <https://cutt.ly/wzchAS9>
- Muñoz-Araya, V., & Mayta-Tristán, P. (2017). Balance trabajo-vida: un nuevo indicador del bienestar de profesionales de la salud. *Revista médica de Chile*, 145(10), 1361-1362. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017001001361>
- Organización Mundial de la Salud. OMS (30 de octubre de 2020). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. <https://covid19.who.int/>
- Organización Mundial de la Salud. OMS (27 de junio de 2020), *La organización del trabajo y el estrés*, https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Patlán-Pérez, J. (2019). Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Revista Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(2), 15-16. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/202>
- Román-Sánchez, Y. & Ovando-Aldana, W. (2016). Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial en México, 2005 y 2014. *Revista Sociedad y Economía*. 31, 193-213.
- WorldatWork (30 de octubre de 2020). *Flexible Work Schedules*, <https://www.worldatwork.org/docs/research-and-surveys/e157963fws05.pdf>

AUTORES

Sergio Madero Gómez. Profesor de tiempo completo en el departamento de Gestión y Liderazgo en la escuela de negocios del Tecnológico de Monterrey.

Carolina Elena Luengo Martínez. Profesora en el departamento de Enfermería en la facultad de Ciencias de la Salud y de los Alimentos de la Universidad del Bio-Bio.

Liliana Alvarado de Marsano. Directora del MBA en la Universidad Tecnológica del Perú.