



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano
Escuela de Desarrollo Humano

Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciado(a) en
Psicología con Énfasis en Psicología Educativa

Tesis

Nivel de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral
teletrabajo

Presentado por:

Jaramillo Labrador, Iranya Migdalia 8-942-2280

Asesor:

Dra. Lourdes Goicoechea

Panamá, 2022

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mi padre Marcos, hasta el cielo; en vida, fue mi guía y luz; sé que donde está, debe sentirse muy orgullo de mí.

A mi mamá, por convertirse en mi mayor soporte y estar conmigo siempre.

Iranya Migdalia Jaramillo Labrador

AGRADECIMIENTO

Ante todo, le agradezco a Dios por ser mi guía y no abandonarme en todo este proceso; por darme siempre, la sabiduría para seguir adelante.

A mi familia por apoyarme en todo momento; en especial a mi mamá por ofrecer sus cuidados, por ser mi soporte para culminar mis estudios con éxito y velar por mi salud constantemente; a mi hermano, por disponerme todos sus conocimientos e instrucción; A mis compañeras de clase que no me abandonaron en este proceso.

Iranya Migdalia Jaramillo Labrador

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue identificar el nivel de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo. Años atrás en Panamá, el teletrabajo representaba tener que trabajar desde casa y era visto como un premio para los trabajadores; sin embargo, a raíz del confinamiento por el coronavirus, muchas empresas se vieron obligados a implementar esta modalidad. Para recaudar los datos, se utilizó la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos AMAS-A, en una población de 31 adultos que se encontraban en la modalidad laboral teletrabajo; el diseño de esta investigación fue no experimental, puesto que se midió la ansiedad en su contexto natural, sin variar de forma intencional sus variables; de tal forma, que el tipo de estudio fue descriptivo. Los resultados de esta investigación evidenciaron que el nivel de ansiedad del 68% de la población, se ubicaban en niveles de ansiedad entre elevación leve a bajo, como lo muestra la tabla 3, también se comprobó que la cantidad de horas que le dedicaban al teletrabajo por día mantuvo relación con los niveles de ansiedad, de tal modo lo establece la tabla 6, puesto que un grupo de persona que manifestó laborar 12 horas o más, se ubicaron en un nivel de ansiedad clínicamente significativo.

Palabras claves: ansiedad, ansiedad laboral, riesgos psicosociales, tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), teletrabajo.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the level of anxiety in a group of teleworkers. Years ago in Panama, telework represented having to work from home and was seen as a reward for workers; however, as a result of the confinement due to the coronavirus, many companies were forced to implement this modality. To collect the data, the Manifest Anxiety Scale in Adults AMAS-A was used in a population of 31 adults who were in the telework work modality; the design of this research was non-experimental, since anxiety was measured in its natural context, without intentionally varying its variables; in such a way that the type of study was descriptive. The results of this research showed that the level of anxiety of 68% of the population, were located in levels of anxiety between mild to low elevation, as shown in Table 3, it was also found that the number of hours they devoted to telework per day maintained relationship with the levels of anxiety, as established in Table 6, since a group of people who reported working 12 hours or more, were located in a clinically significant level of anxiety.

Keywords: anxiety, work anxiety, psychosocial risks, information and communication technologies (ICTs), teleworking.

CONTENIDO GENERAL

	Página
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.1.1 Problema de investigación	13
1.2 Justificación	14
1.3 Hipótesis	15
1.4 Objetivos	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivos Específicos.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Teletrabajo	18
2.3 La Ansiedad	21
2.3.1 Niveles de ansiedad.....	24
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	28
3.1 Diseño de investigación y tipo de estudio	28
3.2 Población o Universo	29
3.3 Variables	30
3.4 Instrumentos o técnicas, y materiales-equipos	31
3.5 Procedimiento	32
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	46

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	47
ANEXOS	54
ÍNDICE DE TABLAS.....	77
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	78

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se enfoca en medir el nivel de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, esta particularidad de trabajo fue implementada en Panamá debido al confinamiento por el COVID-19, puesto que muchas empresas necesitaban seguir sus operaciones tal como lo fueron, los bancos, las empresas de telecomunicación de telefónica e internet, las distintas aseguradoras, como mucha otras.

Cuando se refiere a ansiedad, se puede mencionar que este se considera como un factor de riesgo psicosocial en el ámbito laboral; sin embargo, la ansiedad es una emoción que presentan las personas; ya sea de temor, intranquilidad, de miedo frente a situaciones que pueden ser estresantes o que representen un peligro; esto puede ocasionar síntomas fisiológicos en las personas. No obstante, la ansiedad puede ayudar a las personas a enfrentar circunstancias y exigencias de la vida; de este modo, la misma también puede ser causada por situaciones imprecisas convirtiéndose en un temor de algo inconcreto o vago.

En relación con el teletrabajo o prestación de servicios a distancia, el mismo se caracteriza por ser una modalidad donde los empleados pueden realizar sus labores fuera de la empresa, a su vez puede realizarse por un tiempo parcial o por tiempo completo, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Esta investigación ha sido desarrollada, mediante un proceso por capítulo la cual se detallan a continuación.

En el capítulo I, se abarcan los aspectos generales de la investigación tales como los antecedentes teóricos y la situación actual del problema presentado, también

se establece los objetivos generales y específicos de esta investigación, además se plantea la hipótesis de investigación y la hipótesis nula.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, que incluye los conceptos de las dos variables de esta investigación, teletrabajo y ansiedad, así también muestra investigaciones realizadas previamente a esta.

En el capítulo III, se detallan los elementos metodológicos tal como el diseño de investigación, el tipo de estudios, la población o universo utilizados y el tipo de muestra estadística; las variables y el instrumento, igualmente indica el procedimiento de la investigación por cada una de sus fases.

En el capítulo IV, se presenta el análisis y discusión de los resultados mediante tablas y gráficas, aceptando la hipótesis nula de la investigación y respondiendo al objetivo general y el específico.

Finalmente, se realizaron las conclusiones de los resultados, además se presentan las limitaciones presentadas en la investigación, igualmente refleja algunas recomendaciones para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La ansiedad en muchas ocasiones puede ser favorable, ya que esta es una reacción normal ante un episodio de estrés, incluso la ansiedad puede llegar a alertar sobre peligros, aun ayuda a que las personas puedan prestar atención y prepararse. Si se habla de los trastornos de ansiedad, estos son distintos de un sentimiento normal de nerviosismo, dado que implica un miedo excesivo a las situaciones, inclusive estos son uno de los trastornos mentales más comunes en la vida de los adultos, afectando casi el 30% de ellos (American Psychiatric Association, 2021).

En cuanto a los factores de riesgo es probable que impliquen una combinación de factores ambientales, psicológicos, genéticos y de desarrollo, aunque actualmente se desconocen las causas de los trastornos de ansiedad. (American Psychiatric Association, 2021).

Ahora bien, el mayor tiempo de la vida adulta pasa en el trabajo; sin embargo, gracias a las nuevas tecnologías de la comunicación y a su vez al creciente acceso a internet, esto ha permitido poder trabajar a distancia en cualquier tiempo del día o de noche, transformándose así los entornos laborales de hace algunas generaciones, eran difícil de imaginar (Kestel, 2019).

Dicho de otra manera, el trabajo en modalidad virtual o teletrabajo se define como aquel que es llevado mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), permitiéndole a las personas organizar y realizar una labor determinada, llevando a cabo tareas que se podrían realizar en un puesto de trabajo presencial, fuera de las organizaciones (Estévez & Solano, 2021).

El teletrabajo se ha convertido en una alternativa para que ciertas organizaciones puedan continuar sus actividades, pasando por uno de los contextos más desbastadores y críticos para la economía, causado por la pandemia de la enfermedad del coronavirus, la Organización Internacional del Trabajo estima que, durante el segundo trimestre del 2020, alrededor de unos 23 millones de personas se encontraban en teletrabajo en América Latina, representando así un 20% o un 30% de los empleadores durante la pandemia, destacando que la cifra era inferior al 3% antes de la pandemia, escrito así por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Panamá América, 2021).

Sin embargo, investigaciones acerca del teletrabajo han arrojado que las personas ahora tienden a trabajar más horas que cuando estaban laborando de manera presencial, dando lugar a un aumento en la carga de trabajo, haciendo que su horario de servicio sea más prolongado durante las noches y hasta los fines de semana, provocando que las personas tengan que trabajar en su tiempo libre y realizar horas extras (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por otro lado, a nivel internacional en la ciudad de Quito, Ecuador, se realizó una investigación para medir sintomatologías de ansiedad y otros en personas en modalidad laboral teletrabajo con una población de 95 trabajadores y los resultados arrojaron que un 65% de los mismos presentaron estados de ansiedad (Arguello Carrion, 2020).

El teletrabajo consigue generar o aumentar una percepción de soledad o aislamiento, esto puede lograr un estado de ánimo disminuido, aumentar las posibilidades de sufrir decaimiento, irritación y ansiedad. Cabe señalar que antes de la pandemia a causa por el nuevo coronavirus, el teletrabajo para ciertas empresas se presentaba como un premio que se asemejaba a una calidad de vida para los trabajadores; sin embargo, ahora se ha convertido para algunos trabajadores lo contrario a un premio si no un castigo (Borja, 2021; Gallo, 2020).

Así mismo el teletrabajo involucra un significativo cambio y más si este será a largo plazo, por esta razón muchas personas han tenido que adaptar un espacio para el trabajo en el hogar, cambiando u organizando horarios para poder recibir las videollamadas, reuniones constantes con los compañeros o jefe, además de las necesidades del hogar y en algunos casos atender a los niños en casa, esto ha provocado una dificultad para que las personas puedan desconectarse de la dinámica laboral estando en el hogar (Ruíz Machado, 2021).

Con relación a Panamá el Gobierno Nacional estableció la Ley 126 del 28 de febrero de 2020, que crea el Teletrabajo en Panamá. De tal forma que esta modalidad se transforma en la primera opción para aquellas organizaciones que se mantenían obligados a no detener sus actividades laborales en medio de la pandemia como aseguradoras, operadores de televisión por cable e internet, bancos, electricidad y otros sectores (Valdés, 2020).

No obstante, ahora que Panamá ha comenzado gradualmente la reapertura económica, muchas empresas han reportado que esperan mantener la modalidad laboral de teletrabajo en varios de sus departamentos como una opción factible, siempre y cuando se planteen los parámetros legales más allá de este periodo de pandemia (Valdés, 2020).

1.1.1 Problema de investigación

En base a todo lo planteado anteriormente, en vista que no hay investigación en Panamá acerca el teletrabajo y que su vez ha sido una alternativa implementada por las empresas debido al nuevo coronavirus, surge la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál es el nivel de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo?

1.2 Justificación

No existe un trastorno de ansiedad laboral como tal; sin embargo, existen ciertos síntomas que son comunes en cuanto a los trastornos de ansiedad y la ansiedad en general, ya sea a nivel cognitivo, conductual o fisiológica, como sería la preocupación excesiva o irracional, sentirse nervioso; dificultad para conciliar el sueño, cansancio o fatiga, transpiración, un corazón palpitante/ acelerado (Cuncic, 2020).

Esto quiere decir que la ansiedad por el teletrabajo se traduce como la presencia de una angustia persistente, acompañada de una serie de síntomas, como pueden ser dificultades de concentración, alteración del sueño, dolor de cabeza, sensación de angustia, sensación de desmotivación, entre otros (Ruíz Machado, 2021).

Este estudio puede tener una gran relevancia social ya que el teletrabajo es una realidad en los últimos años, esto debido al COVID-19, donde muchas empresas para seguir con sus valores se vieron obligados a implementar el teletrabajo y aun habiendo posibilidades de retornar los empleados a las empresas, sigue existiendo esta opción de modalidad laboral teletrabajo. Ahora bien, estas empresas sabrán que efectos psicológicos está causando esta modalidad; así pues, este estudio tiene el objetivo de medir el nivel de ansiedad de las personas en modalidad laboral teletrabajo, para que muchas empresas puedan conocer si en efecto esta particularidad le provoca a sus trabajadores niveles de ansiedad.

Así mismo, les aporta a las personas que están en teletrabajo sepan si se pueden presentar niveles de ansiedad en esta modalidad, y que puedan buscar ayuda en caso de necesitarla para que esto no interfiera con su vida personal, en su jornada laboral, hasta en su ámbito familiar o social.

De igual forma, esta investigación tiene un gran valor teórico, ya que en Panamá no existe un estudio que mida los niveles de ansiedad en personas en modalidad laboral teletrabajo, y de esta manera los resultados arrojados en esta pueden servir para investigaciones de mayor amplitud.

1.3 Hipótesis

Hi: Las personas en modalidad laboral teletrabajo presentan un nivel de ansiedad clínicamente significativo o extremo.

Ho: Las personas en modalidad laboral teletrabajo presentan un nivel de ansiedad de elevación leve a baja.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Identificar el nivel de ansiedad de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Mencionar los niveles de ansiedad por las subescalas del AMAS-A de las personas en modalidad laboral teletrabajo.
- Determinar los niveles de ansiedad según el tiempo que le dedican al teletrabajo.
- Indicar el nivel de ansiedad según el sexo de un grupo de persona en modalidad laboral teletrabajo.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Las investigaciones detalladas a continuación fueron tomadas en cuenta para realizar esta investigación, ya que demostraron que este tema es de relevancia social por todos los estudios previos a este, afirmando que el teletrabajo puede causar síntomas de ansiedad y diversas afectaciones a nivel emocional y física.

Este estudio fue realizado en una empresa con 95 trabajadores en la modalidad laboral teletrabajo en la ciudad de Quito-Ecuador en el 2020, tenía la finalidad de medir la sintomatología de estrés, depresión y ansiedad, que tuvo como resultado un total de 62 trabajadores con estados de ansiedad, esto quiere decir un 65% de la población está presentando síntomas como preocupación, dolores de cabeza o nuca y dificultad para quedarse dormido; teniendo como resultado que la sintomatología de ansiedad fue predominante a comparación de la depresión con un 33% de casos y el estrés con niveles normales en su mayoría; además en la investigación, parte de los trabajadores señalaron que en la modalidad de teletrabajo existe más carga laboral que cuando se estaba trabajando presencialmente (Arguello Carrion, 2020).

Por otro lado, en otra ciudad de Ecuador se llevó a cabo un estudio para conocer las distintas percepciones que tienen las personas que se encuentran en modalidad laboral teletrabajo, que obtuvo como resultado diversos factores como la falta de reconocimiento laboral, un incremento en la carga laboral donde en ocasiones no eran remuneradas, como también afectaciones en las relaciones familiares y un mayor desgaste físico, causando así una gran desmotivación (Rugel Briones & Romero Alverca, 2020).

Por otra parte, en el 2020 se realizó una investigación que tuvo como objetivo describir la fatiga y la carga mental de las personas en teletrabajo, donde se evidencio a través de la literatura que, así como existen beneficios del teletrabajos, también se demuestra una gama de desventajas que comprometen considerablemente la salud mental de las personas, la carga mental se hace presente con un riesgo psicosocial, al igual que la fatiga laboral, debido a la sobrecarga que afecta la calidad de vida de los teletrabajadores (Venegas Tresierra & Leyva Pozo, 2020).

Luego en el 2021 se realizó un estudio que tuvo como objetivo investigar el impacto que tienen los conflictos entre la familia y el trabajo, el aislamiento social, el compromiso laboral y el estrés; esto quiere decir mucho sobre la calidad de vida laboral en las personas que se encuentran en trabajo desde casa, que arrojo como resultado una relación negativa entre la familia y el trabajo, como su relación con el estrés causado por el trabajo en modalidad laboral teletrabajo (Galanti et al., 2021).

2.2 Teletrabajo

El teletrabajo es cada vez más conocido y ha generado un mayor interés por parte de los distintos profesionales, desde que se acuñó el término de teletrabajo por primera vez en la década de 1970, los profesionales han empezado a debatir las distintas ventajas y desventajas que puede traer trabajar fuera de la oficina, puesto que esto significa un cambio muy importante en la manera en que las distintas organizaciones han realizados negocios (Allen, Golden, & Shockley, 2015).

Así mismo, el teletrabajo a lo largo del tiempo se ha nombrado de distintas maneras como trabajo distribuido, trabajo flexible, trabajo a distancia, trabajo remoto, entre otros; se puede describir como el modo laboral que implica a los miembros de una organización y que estos suplantán una parte de sus horas laborales normales, trabajando fuera del área de trabajo regular, como desde

casa, siempre utilizando las tecnologías para así realizar todas las labores (Allen, Golden, & Shockley, 2015).

Cabe destacar que también ha favorecido a que se lleve a práctica las distintas alternativas y estrategias en el campo laboral, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), ya que el teletrabajo es un factor tecnológico, esto beneficia tanto a las organizaciones como a los empleados. La organización reduce sus gastos fijos y su vez mantiene y hasta aumenta su productividad, favorece a los empleados porque de esta manera pueden distribuir su tiempo, flexionando un poco sus actividades (Guzmán Duque & Abreo Villamizar, 2017).

Se puede mencionar que el teletrabajo no es una transformación general de lo que sería un trabajo como siempre se ha conocido, puesto que es una variación de ciertos tipos de trabajos, que incluye el contenido de este o la estructura que lleva una organización del trabajo; de igual forma, las empresas optimizan sus recursos, enfatizando en que no todos empleados de una organización pueden estar en modalidad de teletrabajo, todo ello va depender mucho de sus labores dentro de la empresa (Tunal Santiago, 2012).

Se pueden mencionar y reconocer dos características esenciales cuando habla de implementar el teletrabajo; primero, que la modalidad laboral se realiza a una distancia considerable fuera del área de trabajo; y segundo que se requiere el uso de las tecnologías tanto para aplicar la comunicación entre los distintos colaboradores o empleado empleador, como para poder llevar a cabo el trabajo (Estévez & Solano, 2021).

Ahora bien, para que las empresas implementen el teletrabajo el mismo debería ser de manera voluntaria, a su vez existir un acuerdo entre el colaborador y el empleador, así mismo dejar en claro cuál sería la ubicación del empleado para realizar las labores, como también aclarar el horario de trabajo, cuáles serían las

tareas a realizar por las personas y que medio utilizaran para una comunicación continua, a quien le debe reportar los trabajos realizados y quien supervisará los mismos (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Hay que destacar diversas recomendaciones para las personas con trabajo a distancia como sería establecer o crear rutinas, ser organizado para llevar un mejor uso del tiempo y tener mucho más productividad, así como también asegurar un lugar en casa, fuera de las distracciones, siempre ser responsables con sus deberes y así evitar tener que hacer multitareas, llevar un equilibrio entre su vida laboral y personal para así poder evitar un desgaste (Lopez-Leon, Forero, & Ruiz-Díaz, 2020)

En el primer trimestre del 2020 por razones de la pandemia, muchas personas alrededor del mundo empezaron a implementar la práctica del teletrabajo, ajustando así sus jornadas laborales manteniendo sus responsabilidades y objetivos, incluyendo América Latina donde muchas empresas se vieron obligados a cambiar su mecanismo de trabajo, incluso muchos países tuvieron que adecuar las leyes de trabajo para aplicar el trabajo remoto; de ese mismo modo, la Organización Internacional de Trabajo sugirió una guía para ayudar a los empleadores y sus empleados enfrentar la realidad del teletrabajo (Sandoval Reyes, Idrovo Carlier, & Duque Oliva, 2021).

Riesgos psicosociales del teletrabajo

Primero hay que entender que los factores de riesgo psicosociales son tales cualidades de las condiciones de trabajo que pueden afectar a las personas por medio de mecanismos fisiológicos y psicológicos que se denominan como estrés, son psicosociales porque derivan de lo social en la organización del trabajo y afectan las funciones de la mente; dentro de los diversos riesgos se puede mencionar las exigencias psicológicas del trabajo, la falta de control, desarrollo e influencia del mismo, como también la falta de liderazgo por parte de los

superiores y dobles jornadas laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Cabe destacar que el teletrabajo ha ido agregando diversos riesgos mencionados anteriormente, también se debe mencionar que los trabajadores se encuentran en un mayor aislamiento, carecen de apoyo social, realizan más horas de trabajo, agregando que las personas tienen que incrementar o desarrollar ciertas competencias a nivel de tecnología para poder llevar a cabo el trabajo (Barrera Díaz, Casas Marroquín, & Lizarralde Vargas, 2019).

2.3 La Ansiedad

La palabra ansiedad deriva del verbo contraer y su raíz viene de la angustia, sin embargo, se estableció una matriz que menciona que la ansiedad indica un sentimiento psicológico y la angustia designa la experiencia somática, estableciendo así que la ansiedad incluye los aspectos psicológicos y cognitivos de la preocupación (Crocq, 2015).

La ansiedad dentro de las emociones es la más universal y común, ya que se refiere a un estado emocional o una sensación normal frente a situaciones que pueden ser estresantes; sin embargo, cuando estas sensaciones son con mucha intensidad y llegan a sobrepasar la capacidad adaptativa de las personas esto puede provocar que se convierta en una patología, esto quiere decir que todas las personas han tenido o tendrán sentimientos de ansiedad, ya que este es un estado emocional (Fernández López et al., 2012).

En ese mismo sentido la ansiedad se traduce a un estado emocional próximo y variable al pasar del tiempo, del mismo modo que se caracteriza por una unión de sentimientos de aprensión, tensión, pensamientos molestos, nerviosismo y cambios fisiológicos; esto quiere decir que surge en momentos específicos (Spielberg, 1972 citado por Villasmil, 2019).

Así mismo la ansiedad es un temor de algo inconcreto, indefinido o vago, como un temor impreciso que podría causar algunas distorsiones en las personas, así como sentirse en un estado de alarma; de igual forma la ansiedad es adaptativa, ya que ayuda que las personas enfrentar ciertas circunstancias, exigencias de la vida siempre y cuando su intensidad no sea excesiva (Rojas, 2014).

Cabe destacar que los trastornos de ansiedad pueden alterar considerablemente la capacidad de una persona en su funcionamiento en el trabajo y en situaciones sociales, como también interferir con relaciones familiares y amigos (American Psychological Association, 2016).

Es importante diferenciar una ansiedad normal, de una ansiedad patológica; dentro de las características de una ansiedad normal esta que es adaptativa, que ayuda a las personas a practicar, prepararse de forma que mejore su actividad ayudando a que se puedan adaptar mejor en situaciones peligrosas, puesto que la ansiedad es una respuesta ante un peligro o amenaza. Sin embargo, cuando se habla de una ansiedad patológica aquí se encuentra lo que se le llama el temor vago, sin sentido; la persona se encuentra a la espera de que ocurra un suceso negativo en el futuro, creando así alteraciones funcionales generando malestares (Fernández López et al., 2012).

Así pues, la ansiedad es un modo de responder frente a una situación, la cual contiene elementos cognitivos no gratos; por ende, implica aprensión y tensión, como factores fisiológicos con alta capacidad para activar el sistema nervioso autónomo y aspectos motores que por lo regular tienen que ver con comportamientos escasamente adaptativos y poco ajustados (Cano-Vindel, 1986, citado por Villasmil, 2019).

En cuanto a los trastornos de ansiedad el DSM-V menciona que estos son los que tienen en común características de ansiedad excesiva, miedo y alteraciones

conductuales, se menciona que la ansiedad es una respuesta temprana a una situación futura, como también se encuentran distintos tipos dentro de esta categoría donde se pueden diferenciar entre sí; según las situaciones que inducen al miedo, conductas evitativas, la ansiedad o la cognición asociada (American Psychiatric Association, 2014).

Ansiedad laboral

La ansiedad laboral es un tipo de ansiedad que está totalmente ligada al estímulo, esto quiere decir que está relacionada y que solo ocurre cuando se está en el ambiente laboral o se piensa en el trabajo; cabe destacar, que la parte que ocupa el trabajo en la vida de las personas es muy importante; por ende, la misma produce una influencia en la salud y bienestar general de las personas, se puede mencionar que el trabajo puede ejercer influencias positivas, brindándole un apoyo social a las personas; sin embargo, debido a sus demandas y amenazas pueden provocar ansiedad en las personas (Muschalla, Heldmann, & Fay, 2013).

Cabe considerar, por otra parte, que los niveles de ansiedad elevado, aunque no sean clínicamente significativos pueden afectar el comportamiento, las actitudes e incluso el rendimiento laboral de las personas, ya que las personas con ansiedad pueden llegar a sentirse no satisfechos con su trabajo, agregando a esto que las personas tienden a sentir mucha más inseguridad con respecto a sus habilidades efectivas (American Psychological Association, 2014).

Siguiendo en la misma línea, se menciona que la ansiedad está enlazada a un bajo rendimiento laboral, sin importar en el puesto de trabajo donde la persona se encuentre, incluso se evidencia que cuando las personas se encuentran a cargo o llevan una organización, presentan niveles de ansiedad elevados y tienen posibilidades de que la empresa llegue a quebrar o que protesten un evidente desempeño deficiente (American Psychological Association, 2014).

Cuando se refiera a la ansiedad laboral hay tomar en cuenta la capacidad que tienen las personas para el trabajo, ya que esta puede estar acompañada de una visión negativa del área del trabajo por parte de los empleados, por esta razón la capacidad laboral toma relevancia y va a estar de la mano con la ansiedad laboral (Muschalla B. , 2017).

Así mismo, la ansiedad compromete mucho lo que es el equilibrio de las distintas situaciones de la vida de las personas, en el ambiente laboral un empleado puede experimentar distintos niveles de ansiedad por diversas razones lo que conlleva a que se pueda disminuir la productividad afectando así el rendimiento de las personas (Allam, 2013; Villasmil, 2019)

2.3.1 Niveles de ansiedad

A nivel de inquietud/ hipersensibilidad

Inquietud

Al hablar de inquietud, es una falta de quietud por parte de las personas, una deficiencia de tranquilidad o comodidad por distintas situaciones, que pueden ir desde alguna preocupación hasta la adversidad más grande de la conciencia, es algo que pasa a nivel de los pensamientos y no por situaciones naturales; sin embargo, la inquietud puede ser ayuda a las personas para darse cuenta de distintas situaciones y poder terminar con dicha sensación (Casullo, 2011).

Con respecto a las inquietudes de una persona adulta pueden ser muchas como preocupaciones sobre la realidad económica, su existencia laboral, el estilo de vida que llevan, muchas veces invadidos por la soledad, por la escasez de tiempo; ya sea por un trabajo o múltiples, tareas para salir adelante, hasta interrupciones en ámbito académico entre otros (Amezcuca & García-Domingo, 2020).

Hipersensibilidad

Cuando se refiere a una persona hipersensible, esta se caracteriza por ser una persona que no le gusta que la observen, ni trabajar bajo presión; le prestan mucha atención a los detalles más mínimos de su entorno, como también pueden sentir la sensación de que están haciendo las cosas mal y que en cualquier momento la pueden corregir, son personas muy flexibles, como también necesitan de un ambiente tranquilo para poder trabajar (Pardo, 2018).

A nivel fisiológico

Cuando se refiera a ansiedad a nivel fisiológico se refiere a aquella activación de distintos sistemas, principalmente el sistema nervioso motor y el sistema nerviosos autónomo incluyendo la rama parasimpática y simpática, también se podría activar el sistema endocrino e inmune; esto quiere decir que son manifestaciones somáticas, que tiene como objetivo preparar al organismo para que el mismo pueda actuar en situaciones peligrosas o amenazantes (Díaz Kuaik, 2019; Villasmil, 2019).

Se pueden presentar diversos síntomas como Taquicardia, dificultad respiratoria, hiperventilación, vértigo o inestabilidad espacial, parestesias, opresión torácica o precordial, tensión muscular, pellizcos gástricos, sequedad de boca como también dificultad para tragar, sudoración, entre otras (Díaz Kuaik, 2019; Rojas, 2014).

Todas las señales de alertas mencionadas anteriormente, surgen debido a la ansiedad, se pueden considerar en condiciones normales o naturales de las personas; sin embargo, cuando estos síntomas persisten por un tiempo considerable esto puede traer consigo diversos problemas a nivel psicofisiológicos ya sea náuseas, disfunciones gástricas, insomnio, inapetencia, dolores de cabeza, entre otros; esto quiere decir que lo disfuncional ocurre cuando estas alertas se

prolongan a través del tiempo y a su vez van aumentando su intensidad, lo que estaría comprometiendo el funcionamiento de las personas (Villasmil, 2019).

A nivel de preocupaciones sociales/ estrés

El autor del Manual de Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos; señala que las preocupaciones sociales derivan de los factores que se relacionan con el estrés que se integran con la vida adulta de las personas (Reynolds, Richmond, & Lowe, 2007).

En términos generales el estrés se puede definir como una reacción fisiológica de las personas ante diversas situaciones que pueden ser difíciles, ya sea a nivel emocional o física, este es un proceso natural del cuerpo que ocasiona respuestas automáticas ante situaciones desafiantes o amenazadoras y tienden a obligar al cuerpo a realizar un mejor rendimiento (Ávila, 2014).

En este sentido se pueden mencionar diversos síntomas del estrés como fatiga crónica, insomnio, acidez, mareos, dolores de cabeza o cuello, crisis de angustia, falta de energía, sudoración excesiva, estreñimiento entre otros; el estrés puede afectar en diversos factores a las personas como en su salud física y emocional (Bairero Aguilar, 2017).

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de investigación y tipo de estudio

El diseño de esta investigación es no experimental, puesto que en este estudio no se transformó de forma intencional ninguna de sus variables para ver su efecto sobre otras cambiantes, ya que en este estudio no se generó ninguna situación sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación, eso quiere decir que se midió el nivel de ansiedad existente de las personas en modalidad laboral teletrabajo, sin manipularlas, ni ejercer ni un control sobre tales variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo, ya que solo se buscó especificar características de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, esto quiere decir que solo se midió de manera independiente las variables, de tal forma que el objetivo no fue relacionar las mismas si no describir con precisión las diferentes situaciones o contexto, ahora bien, el enfoque de esta investigación es cuantitativo debido que es secuencial y probatorio (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Con respecto al tiempo de recolección de datos se dio de forma transeccional o transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004, citado por Hernández Sampieri et al., 2014). Dicho de otra forma el estudio transversal también es conocido como estudio de prevalencia o encuesta de frecuencia, puesto que se realiza para examinar la ausencia, presencia de una enfermedad u otro resultado de interés; en un tiempo determinado y con una población determinada (Álvarez Hernández & Delgado DelaMora, 2015).

3.2 Población o Universo

La población está compuesta por todos los empleados que se encuentran en modalidad laboral teletrabajo en Panamá.

Sujetos o grupo estudio:

El grupo de estudio está conformado por 31 personas, 12 hombres y 19 mujeres; quienes respondieron a una convocatoria pública que se realizó en las redes sociales mediante imágenes, del 24 de agosto al 31 de agosto del 2021.

Tabla 1. Características de la muestra.

Característica	Participantes	
	N	%
Género		
Masculino	12	39
Femenino	19	61
Total	31	

Criterios de inclusión

- Personas mayores de 18 años.
- Personas que estén actualmente en teletrabajo.
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no acepten firmar el consentimiento informado.

- Personas que actualmente se encuentren en vacaciones laborales o suspensión de trabajo.

Tipo de muestra estadística:

El tipo de muestra de esta investigación es probabilística, ya que toda la población que contestara a la convocatoria pública tenía la misma posibilidad de ser escogido, tomando en cuenta los criterios de inclusión (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.3 Variables

Variable independiente: Teletrabajo

Definición conceptual: El teletrabajo es una fusión de lo que sería lo laboral dentro del hogar, donde los trabajadores se ven en la necesidad de mejorar sus habilidades digitales para poder así desempeñarse mejor, ya que se utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para tener así una conexión continua entre los trabajadores y la empresa. El teletrabajo se distingue por ser una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la empresa u organización (Martínez Cardenas et al, 2017; Rocal Vattuone, 2021).

Definición operacional: Se midió con el indicador de cantidad de horas que son remuneradas y que las personas le dedican a su jornada laboral teletrabajo.

¿Cuántas horas al día le dedica a su jornada laboral teletrabajo?

- 4 horas.
- 8 horas.
- 10 horas.
- 12 horas o más.

Variable dependiente: Ansiedad

Definición conceptual: La ansiedad frente a situaciones estresantes puede llegar a ser una reacción común de las personas, no obstante, cuando los síntomas de temores y preocupación que son propios de la ansiedad son más persistentes y empeoran a través del tiempo se puede considerar un trastorno de ansiedad, además de afectar considerablemente la capacidad del desempeño laboral (American Psychological Association, 2017).

Definición operacional: Se utilizó la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS-A) que fue desarrollada por Cecil R. Reynolds, B.O. Richmond y P.A. Lowe en el 2003 y traducida al español en México en el 2007 por Susana Olivares Bari, este instrumento cuenta con tres subescalas y una subescala de mentira que es una escala de validez:

- Inquietud/ hipersensibilidad (IHS) con los ítems 1-5-7-9-13-16-18-20-22-25-29-31-33-36
- ansiedad fisiológica (FIS) con los ítems 2-6-10-14-17-21-26-30-34
- Preocupaciones sociales/ estrés (SOC) con los ítems 3-11-15-19-23-27-35
- Mentira con los ítems 4-8-12-24-28-32

3.4 Instrumentos o técnicas, y materiales-equipos

Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS-A) que está diseñada para la evaluación del nivel de ansiedad que experimentan los individuos, este instrumento fue creado en el 2003 por Cecil R. Reynolds, B.O. Richmond y P.A. Lowe, la misma fue traducida al español por la Psic. Susana Olivares Bari, Universidad Nacional Autónoma de México en el 2007.

La AMAS-A cuenta con 36 reactivos, contiene tres subescalas de ansiedad y una de validez, la primera subescala de Inquietud/ hipersensibilidad (IHS) consta de 14 reactivos, la segunda subescala de ansiedad fisiológica (FIS)

consta de 9 reactivos, la tercera subescala de Preocupaciones sociales/ estrés (SOC) contiene 7 reactivos y la subescala de Mentira es una escala de validez de 6 reactivos que ejemplifican conductas ideales. (Reynolds, Richmond, & Lowe, 2007).

3.5 Procedimiento

Fase I: Elaboración de anteproyecto, entrega y revisión de este.

Para esta primera fase se tuvo que aclarar la idea inicial de la investigación para poder elaborar un anteproyecto, contar con una población alcanzable, una escala de medición con sus escalas de interpretación, establecer las bases metodológicas en el anteproyecto; posteriormente fue presentado y aprobado.

Fase II: Recolección de los datos.

Luego de que el anteproyecto fue aprobado, se procedió a realizar la convocatoria pública en las redes sociales mediante imágenes, durante el 24 al 31 de agosto del 2021 donde se recibió una respuesta de 31 personas, conformando así una muestra de 12 hombres y 19 mujeres; el instrumento fue aplicado mediante un formulario de Google. Previamente se ingresó la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos AMAS-A en el formulario Online para que las personas pudieran tener acceso al mismo, siempre y cuando los mismo leyeran y aceptaran un consentimiento informado previamente al cuestionario, si no aceptaban automáticamente se les cerraba el cuestionario.

Fase III: Recolección de toda la información necesario para la elaboración del marco teórico.

Una vez que la data fue asegurada, se procedió a trabajar en la tesis en recolectar toda la información relevante, necesaria y fundamental para la elaboración del marco teórico.

Fase IV: Análisis de los resultados y conclusiones.

En esta última fase se aceptó la hipótesis nula del estudio, se le dio respuestas al objetivo general y específicos, como también a la pregunta de investigación establecidas, haciendo un análisis descriptivo de los datos obtenidos por la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos, y ordenar los distintos resultados en las tablas y gráficas y posteriormente se realizó las conclusiones de los resultados obtenidos, de igual forma que se plantearon diversas limitaciones y recomendaciones.

Fase V: Elaboración de una propuesta de intervención.

En esta fase se procedió a la elaboración de una propuesta de intervención, que como bien lo dice el nombre será solo una propuesta, la misma tiene como objetivo proponer diversas actividades de la técnica del Mindfulness para reducir los niveles de ansiedad en las personas con modalidad laboral teletrabajo.

Procedimientos para garantizar aspectos éticos en la investigación.

Para garantizar los aspectos éticos en la investigación con sujetos humano se aplicó la ley 84 de 14 de mayo de 2019, que rige principios básicos para cumplir la ética en la investigación puesto que tiene como objetivo beneficiar, proteger de forma integral la salud y los derechos humanos del individuo, así como también se respetó y se protegió la autonomía de las personas; de este modo, se minimizo

todos los riesgos en esta investigación, evitando el daño a los participantes, de igual manera, al día de hoy se cuenta con un certificado básico de buenas prácticas clínicas. (Ley N° 84, 2019).

En cuanto a la protección de datos personales de los participantes, se rigió mediante la ley 81 de 26 de marzo de 2019 que tiene por objetivo establecer los principios, derechos, obligación y procedimientos que regulan la protección de datos personales, como lo menciona el artículo 2 existen varios principios generales para regir la protección de datos de carácter persona, en cuanto a la interpretación y aplicación de la normativa tales como el principio de lealtad que implica que todos los datos se recolectaran sin engaños o falsedad, sin utilizar medios fraudulentos o ilícitos, como también está el principio de finalidad, de proporcionalidad, de veracidad y exactitud, de seguridad de los datos, de transparencia y de confidencialidad (Ley N° 81, 2019).

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En los resultados de este capítulo están analizadas y organizadas las variables ansiedad y teletrabajo, donde se presenta la respuesta a la hipótesis de la investigación, luego al objetivo general como los específicos y por último se responde a la pregunta de investigación.

Se utilizó la técnica estadística descriptiva junto con el software Excel, donde se organizaron los datos, ya que se pretende describir los niveles de ansiedad de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo y no se pretendía buscar alguna otra propiedad de los datos ya obtenidos, se siguió un enfoque cuantitativo, cabe destacar que los resultados serán presentados a través de gráficas y tablas.

Antes de aceptar a la hipótesis, resulta oportuno mencionar la interpretación de las puntuaciones de la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS-A).

Tabla 2. Interpretación de las puntuaciones del AMAS-A

Puntuación	Categoría descriptiva
Mas de 75	Extrema
65-74	Clínicamente significativa
55-64	Elevación leve
45-54	Esperada
Menos de 44	Baja

Fuente: Reynolds et al., 2007

Los resultados obtenidos llevan a aceptar **la hipótesis nula** de la investigación que señala: las personas en modalidad laboral teletrabajo presentan un nivel de ansiedad de elevación leve a baja, la misma se describe en la tabla 3.

Tabla 3. Niveles de ansiedad de la escala total en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo.

Categoría descriptiva	Participantes	
	N	%
Baja	5	16
Esperada	10	32
Elevación leve	6	20
Clínicamente significativa	9	29
Extrema	1	3
Total	31	

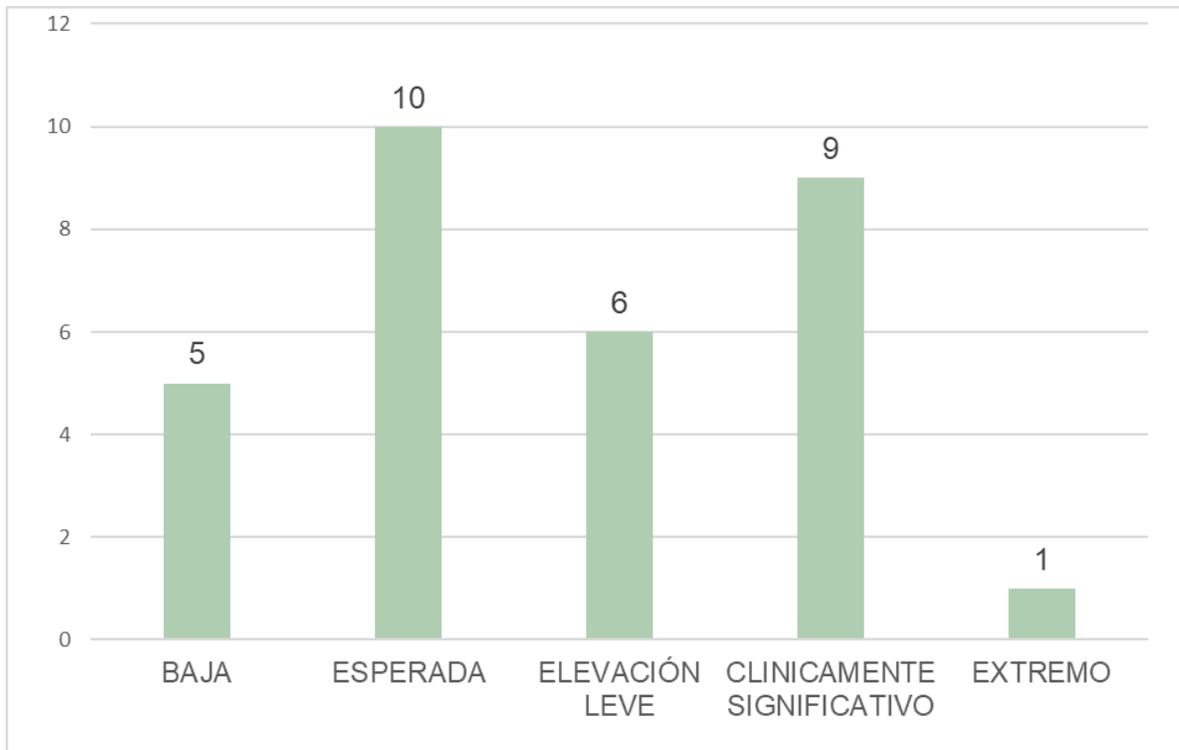
Nota: el porcentaje (%) es en base 100 y representa la cantidad total de la población (N=31).

Como se puede observar en la tabla 3 los participantes obtuvieron diversos niveles de ansiedad; sin embargo, la mayoría de ellos presentó un nivel de ansiedad de baja a un nivel de elevación leve, puesto que el nivel bajo lo obtuvo un 16% de la población, el nivel esperada un 32% de la población, y un 20% obtuvieron niveles de ansiedad de elevación leve, esto quiere decir que un 68% de las personas en modalidad laboral teletrabajo presentaron un nivel de ansiedad de elevación leve a bajo, de modo que se puede aceptar la hipótesis nula de la investigación(Ho) y a su vez rechazar la hipótesis de investigación(Hi) que menciona: las personas en modalidad laboral teletrabajo presentan un nivel de ansiedad clínicamente significativo o extrema .

Por otro lado, el **objetivo general** de esta investigación menciona: Identificar el nivel de ansiedad de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, al

mismo se le da respuesta en la gráfica 1, el cual representa los datos ordenados de la tabla 3.

Gráfica 1. Niveles de ansiedad escala total de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, datos ordenados de la tabla 3.



Nota: las barras representan la cantidad (N=31) de personas por cada nivel.

Tal como se observa en la tabla 2, El instrumento de AMAS-A establece cinco niveles de ansiedad que serían baja, esperada, elevación leve, clínicamente significativo y extremo; para responder al objetivo general de esta investigación se agrupo población total de 31 personas por niveles en la gráfica 1, en el cual se describe que 5 participantes, es decir el 16% de la población total arrojaron niveles de ansiedad baja que se puede interpretar según el manual de AMAS-A como personas muy confiadas y centradas; además 10 participantes el 32% obtuvieron puntuaciones en el rango de nivel esperada, que puede traducirse como el estado común, sin patrones anormales de estrés; por otro lado 6 participantes el 19% se

ubicaron en un nivel de elevación leve que se interpreta como personas que se encuentran adaptadas a su entorno, presentar ciertas inseguridades; por otro lado 9 participantes el 29% se encuentran en el nivel clínicamente significativo, esto quiere decir que son personas un poco ansiosas y temerosos, con un posible exceso de preocupaciones, así como también presentar algunas manifestaciones psicofisiológicas de ansiedad con una posible rigidez en el proceso de pensamiento; y por ultimo solamente 1 participante el 3% se ubicó en el nivel de ansiedad extrema que se interpreta como graves niveles de ansiedad, con probables alteraciones del pensamiento y de su energía emocional, excesiva preocupación y temores, como también deficiencia al momento de tomar decisiones (Reynolds, Richmond, & Lowe, 2007).

En referencia a la clasificación anterior, se puede mencionar que, en el grupo se identificó los cinco niveles de ansiedad que indica la escala de ansiedad manifiesta en adulto, como se observa en la gráfica 1, los niveles con mayores puntuaciones van desde un nivel esperado hasta un nivel de ansiedad clínicamente significativo, en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo.

Con respecto a los **objetivos específicos**, el primero menciona: mencionar los niveles de ansiedad por las subescalas del AMAS-A de las personas en modalidad laboral teletrabajo, antes de responder cabe agregar que AMAS-A cuenta con tres subescalas, inquietud e hipersensibilidad, ansiedad fisiológica y preocupaciones sociales/ estrés, en la tabla 4 se muestra el promedio de las puntuaciones de los participantes por cada una de las subescalas.

Tabla 4. Niveles de ansiedad de los participantes en las subescalas del AMAS-A

Subescalas	Promedio	Categoría descriptiva
Inquietud e hipersensibilidad	55.8	Elevación leve
Ansiedad fisiológica	57.19	Elevación leve
Preocupaciones sociales/estrés	55.12	Elevación leve

Nota: el promedio corresponde a la media realizada de los resultados obtenidos de todos participantes N=31 por cada una de las subescalas del AMAS-A.

Por consiguiente, se puede responder al primer objetivo específico, tal como se observa en la tabla 4, los niveles de ansiedad en un grupo de persona en modalidad laboral teletrabajo se ubicaron en un nivel en elevación leve en cada una de las subescalas, sin embargo según el manual del AMAS-A este muestra una interpretación distinta por cada una de ellas, puesto que un nivel de elevación leve en la sub escala de inquietud e hipersensibilidad que se traduce como personas que se preocupan con mucha frecuencia, las inquietudes pueden llegar a interferir con sus relaciones interpersonales, no obstante, no presentan muchas dificultades, aunque sin mostrar ciertos comportamientos compulsivos con una hipersensibilidad leve; por otro lado un nivel de elevación leve en la subescala de ansiedad fisiológica toma la interpretación como individuos algo intranquilos y tensos, en relación a este mismo nivel en la escala de preocupaciones sociales/estrés se traduce como personas demasiadas preocupadas sobre tareas cotidianas de las vida, sin presentar comportamientos disfuncionales (Reynolds, Richmond, & Lowe, 2007).

En cuanto al segundo objetivo específico de esta investigación que menciona: determinar los niveles de ansiedad según el tiempo que le dedican al teletrabajo, para darle respuesta al mismo, es conveniente mostrar la cantidad de horas que las personas le dedican al teletrabajo por día en la tabla 5.

Tabla 5. Cantidad de horas laborales de un grupo de persona en modalidad laboral teletrabajo.

Cantidad de horas laborales	Participantes	
	N	%
8 horas	15	48
10 horas	13	42
12 horas o más	3	10
Total	31	

Como se puede observar en la tabla 5 un 48% de la población labora por día 8 horas, sin embargo, un 52% de la población respondió que labora más de 10 horas al día y algunas de esas personas hasta 10 horas, a continuación, en la tabla 6 se muestra el nivel de ansiedad dependiendo de la cantidad de horas que las personas laboran, tomando en cuenta las puntuaciones de la escala total de ansiedad.

Tabla 6. Niveles de ansiedad según la cantidad de horas laborales por día.

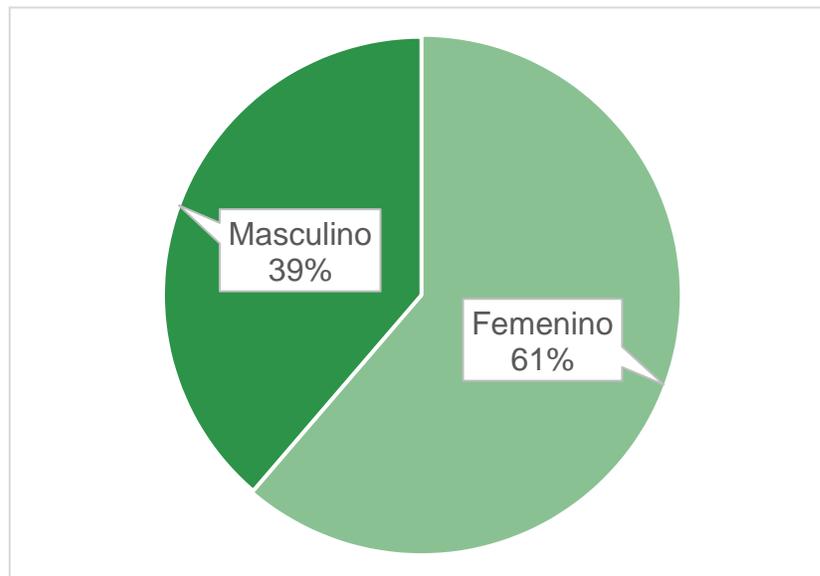
Cantidad de horas	Promedio	Categoría descriptiva
12 horas o más	68	Clínicamente significativa
10 horas	52	Esperada
8 horas	55.8	Elevación leve

Nota: el promedio se realizó con las puntuaciones de los participantes de la escala total de ansiedad, agrupándolos por la cantidad de horas que respondían que laboraban.

Tal como se observa en la tabla 6, el grupo de personas que laboraban 12 horas o más al día, presentaron un nivel de ansiedad clínicamente significativa, en comparación de los que trabajan menos horas, ya que los que laboran 8 horas presentaron un nivel de ansiedad de elevación leve; los que laboran 10 horas, un nivel esperado de ansiedad, esto quiere decir que las personas que le dedicaban más tiempo al teletrabajo presentaron altos niveles de ansiedad.

Para continuar con los objetivos específico el tercero menciona: Indicar el nivel de ansiedad según el sexo de un grupo de persona en modalidad laboral teletrabajo, antes de responder al mismo, resulta conveniente presentar la gráfica 2, la cual ordena los datos presentados en la tabla 1, son las características de la muestra para tener presente como se divide nuestra población según el sexo.

Gráfica 2. Característica de la muestra, datos organizados de la tabla 1.



Nota: el porcentaje (%) representa la cantidad total de participantes 39%=12 participantes y 61%= 19 participantes.

Se muestra el nivel de ansiedad según el sexo de los participantes en la tabla 7, de forma que este le pueda dar respuesta al tercer objetivo específico.

Tabla 7. Nivel de ansiedad según el sexo de los participantes.

Sexo	Promedio	Categoría descriptiva
Masculino	58	Elevación leve
Femenino	56.5	Elevación leve

Nota: el promedio se realizó con las puntuaciones de los participantes de la escala total de ansiedad, agrupados por el sexo.

De tal forma como se observa en la tabla 7, no hubo una diferencia entre los niveles de ansiedad de los participantes según el sexo, ya que tanto masculino como femenino presentaron un nivel de ansiedad de elevación leve.

Finalmente, se responde a la **pregunta de investigación** que menciona: ¿Cuál es el nivel de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo?, se ha evidenciado, según los resultados obtenidos que el nivel de ansiedad de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, presentaron un nivel de ansiedad de elevación leve a baja, puesto que el 68% de la población se ubicó en este rango como se observa en la tabla 3.

CONCLUSIONES

Según los resultados descritos se puede mencionar que se comprobó y aceptó la hipótesis nula de la investigación (H_0), puesto que un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, para ser exactos el 68% de la población se ubicó en un nivel de ansiedad entre elevación leve a un nivel bajo (ver tabla 3. Niveles de ansiedad de la escala total en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo).

Tras el análisis, se puede indicar que, aunque un 68% de la población hayan obtenido como resultados un nivel de ansiedad entre elevación leve a un nivel bajo, se evidenció que el 32% de la población arrojaron niveles de ansiedad clínicamente significativa a extrema (ver la tabla 3. Niveles de ansiedad de la escala total en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo y grafica 1, que son los datos ordenados de la tabla 3).

Tal y como se ha podido comprobar, no hubo una diferencia significativa entre las subescalas del AMAS-A, ya que en las tres subescalas de inquietud e hipersensibilidad, ansiedad fisiológica y preocupaciones sociales/estrés, en grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo obtuvieron resultados que los ubicó en un nivel de elevación leve de ansiedad en las tres subescalas (ver tabla 4. Niveles de ansiedad en las subescalas del AMAS-A.).

Frente a la evidencia recaudada, se puede indicar una diferencia significativa en los niveles de ansiedad tomando en cuenta la cantidad de horas que laboran al día, puesto que los participantes que manifestaron que laboran 12 horas o más al día, presentaron un nivel de ansiedad clínicamente significativa; en cambio los que laboraban 10 horas al día, presentaron un nivel de ansiedad esperada; los que dedicaban 8 horas al teletrabajo obtuvieron como resultados niveles de

elevación leve de ansiedad (ver la tabla 6. Niveles de ansiedad según la cantidad de horas laborales por día).

El grupo en modalidad laboral teletrabajo, no evidenciaron una diferencia significativa en los niveles de ansiedad según el sexo de los participantes, debido que tanto el grupo femenino como masculino obtuvieron como un resultado promedio de elevación leve (ver la tabla 7 Nivel de ansiedad según el sexo de los participantes).

RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Recomendaciones

- Realizar más estudios en Panamá para medir más riesgos psicosociales que pueden llegar a tener las personas en modalidad laboral teletrabajo.
- Realizar un estudio más amplio con más población, de tal forma que se puedan obtener más resultados sobre la ansiedad como factor influyente en el teletrabajo.
- Realizar diversos mini talleres en las empresas, utilizando las técnicas del Mindfulness para reducir o evitar niveles de ansiedad en los colaboradores.

Limitaciones

- Una limitación presentada fue la escasa información sobre el teletrabajo en Panamá, ya que fue una modalidad que se implementó en el 2020 debido a la pandemia por el covid-19.
- Dificultades para recaudar la muestra; puesto que, al momento de realizar la convocatoria pública, muchas empresas estaban volviendo a retornar sus empleados a sus labores presenciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Allam, Z. (2013). JOB ANXIETY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION: AN EMPIRICAL ASSESSMENT OF SUPERVISORS IN THE STATE OF ERITREA. *International Journal of Development and Management Review*, 8(1), 50-62. Retrieved from <https://www.ajol.info/index.php/ijdmr/article/view/91299>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos. *Psychol Sci Interés público*, 16(2), 40-68. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1529100615593273>
- Altman, D. (2014). *50 técnicas de Mindfulness para la ansiedad, la depresión, el estrés y el dolor*. Málaga: Sirio. Retrieved from https://www.budismolibre.org/docs/libros_budistas/50_tecnicas_de_mindfulness.pdf
- Álvarez Hernández, G., & Delgado DelaMora, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. *Bol Clin Hosp Infant Edo Son*, 32(1), 26-34. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5*. Madrid: Editorial Medica Panamericana.
- American Psychiatric Association. (2021, junio). *¿Qué son los trastornos de ansiedad?* Retrieved from American Psychiatric Association: <https://www.psychiatry.org/patients-families/anxiety-disorders/what-are-anxiety-disorders>
- American Psychological Association. (2014). Anxiety, Work, and Coping. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 178-181. Retrieved from <https://www.apa.org/pubs/journals/features/mgr-0000020.pdf>
- American Psychological Association. (2016, octubre 1). *Más allá de la preocupación: cómo ayudan los psicólogos con los trastornos de ansiedad*. (S. Sauer-Zavala, L.

- Bufka, & C. Vaile Wright, Eds.) Retrieved from American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/anxiety/disorders>
- American Psychological Association. (2017, mayo 3). *Más allá de la preocupación*. Retrieved from American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/anxiety/preocupacion>
- Amezcuca, T., & García-Domingo, M. (2020). Principales problemáticas e inquietudes de las personas mayores en las sociedades. *revista de ciencias sociales*, 8(2), 271-287. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v8i2.418>
- Arguello Carrion, M. D. (2020). Sintomatología de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito-Ecuador,2020. (*Tesis de ingeniería*). Universidad Internacional SEK, Quito. Retrieved from <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3854/2/Proyecto%20de%20titulaci%c3%b3n%202020%20Mishell%20Arguello%20final.pdf>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*, 2(1), 117-125. Retrieved from http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext
- Bairero Aguilar, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista Médica. Granma*, 21(6), 971-982. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2017/mul176u.pdf>
- Barrera Diaz, L. F., Casas Marroquín, M. C., & Lizarralde Vargas, A. Y. (2019). MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TELETRABAJADORES. (*tesis de licenciatura*). Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Borja, M. (2021, enero 22). Ansiedad, soledad, estrés... los efectos nocivos para la salud mental que puede tener el teletrabajo. *20minutos*. Retrieved from <https://www.20minutos.es/noticia/4549976/0/ansiedad-soledad-mas-estres-mas-trabajadores-quemados-los-efectos-nocivos-para-la-salud-mental-del-teletrabajo/>

- Casullo, F. (2011). Inquietud y pensamiento. *Revista de Filosofía Moral y Política*(44), 203-216. Retrieved from <https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/download/726/728/728>
- Crocq, M. A. (2015). A history of anxiety: from Hippocrates to. *Diálogos Clin Neurosci*, 17(3), 319-325. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4610616/pdf/DialoguesClinNeurosci-17-319.pdf>
- Cuncic, A. (2020, septiembre 19). *Una descripción general de la ansiedad laboral*. Retrieved from verywellmind: <https://www.verywellmind.com/work-anxiety-4692762>
- Díaz Kuaik, I. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. doi:10.18774/0719-448x.2019.16.1.393
- Estévez, A., & Solano, M. (2021). Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La. *Ciencias administrativas*(17), 65-78. Retrieved from <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10446/9892>
- Fernández López, O., Jiménez Hernández, B., Almirall, R. A., Molina, D. S., & Cruz Navarro, J. R. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*, 10(5), 466-479. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v10n5/ms19510.pdf>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappata, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426-432. doi:10.1097/JOM.0000000000002236
- Gallo, C. (2020, julio 23). Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental. *France24*. Retrieved from <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
- Goilean, C., J. Gracia, F., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). MINDFULNESS EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO Y DE LAS. *Papeles del Psicólogo*, 41(2), 139-146. Retrieved from <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2929.pdf>

- Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). Forum Empresaria. *Forum Empresaria*, 22(2), 5-30. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness para principiantes*. Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A. Retrieved from <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2020/10/Mindfulness-para-Principiantes.pdf>
- Kestel, D. (2019, enero 22). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. (O. m. salud, Editor) Retrieved from Organización mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Ley N° 81. (2019). *SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES*. 29 de marzo de 2019: Gaceta Oficial N° 28743-A. Retrieved from https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28743_A/GacetaNo_28743a_20190329.pdf
- Ley N° 84. (2019). *QUE REGULA Y PROMUEVE LA INVESTIGACIÓN PARA LA SALUD Y ESTABLECE SU RECTORÍA Y*. 14 de mayo de 2019: Gaceta Oficial N° 28775-A. Retrieved from https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28775_A/GacetaNo_28775a_20190516.pdf
- Lopez-Leon, S., Forero, D. A., & Ruiz-Díaz, P. (2020). Recommendations for working. *Work*, 66(2), 371-375. Retrieved from <https://content.iospress.com/download/work/wor203187?id=work%2Fwor203187>
- Martínez Cardenas, B., Cote Rangel, Ó., Dueñas, Z., & Camacho Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de derecho*(48), 1-20. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/851/85152301002.pdf>
- Martínez-Lentisco, M. d., Espinoza-Serrano, R. L., & Sola-Sola, E. (2017). APRENDIENDO A PARAR. EL MINDFULNESS COMO HERRAMIENTA DE

- BIENESTAR. *Revista de Psicología*, 4(1), 215-222. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537022.pdf>
- Muschalla, B. (2017). Is it a case of “work-anxiety” when patients report bad workplace characteristics and low work ability? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27, 106-114. Retrieved from https://publikationsserver.tu-braunschweig.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbbs_derivate_00045553/2017_CaseOfWorkAnxietyReportBadWorkConditions_JOccupMed.pdf
- Muschalla, B., Heldmann, M., & Fay, D. (2013). The significance of job-anxiety in a working. *Occupational Medicine*, 63(6), 415-421. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/239077001_The_significance_of_job-anxiety_in_a_working_population
- Organización Internacional del Trabajo. (2013, octubre 21). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Retrieved from Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Retrieved from Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Panamá América. (2021, julio 08). Teletrabajo, contribuyó a la preservación de empleos en la pandemia. *Panamá América*. Retrieved from <https://www.panamaamerica.com.pa/variedades/teletrabajo-contribuyo-la-preservacion-de-empleos-en-la-pandemia-1190369>
- Pardo, R. (2018). *Personas altamente sensibles claves psicológicas y espirituales*. Bilbao: DESCLÉE DE BROUWER, S.A. Retrieved from <https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433030047.pdf>
- Reynolds, C. R., Richmond, B., & Lowe, P. (2007). *Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos AMAS*. (S. Olivares Bari, Trans.) México: Editorial El Manual Moderno.
- Rocal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 177-192. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/993/99365404014/99365404014.pdf>

- Rojas, E. (2014). *Como superar la ansiedad*. Barcelona: Editorial Planeta, S. A.
Retrieved from
https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/30/29106_Como_superar_la_ansiedad.pdf
- Rugel Briones, L. J., & Romero Alverca, R. X. (2020). Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
Retrieved from <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Ruíz Machado, M. (2021, Enero 14). *¡Tengo Ansiedad por el teletrabajo!* Retrieved from PSICOMASTER: https://www.psicomaster.es/tengo-ansiedad-por-el-teletrabajo-que-hago/#Que_es_la_Ansiedad_por_el_Teletrabajo
- Sandoval Reyes, J., Idrovo Carlier, S., & Duque Oliva, E. J. (2021). Trabajo remoto, estrés laboral y vida laboral durante tiempos de pandemia: una situación en América Latina. *Int J Environ Res Salud Pública*, 18(13), 7069. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8297005/>
- Tunal Santiago, G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*(19), 31-54. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334691002>
- Valdés, Y. (2020, Septiembre 17). Teletrabajo toma forma en Panamá tras éxito en la pandemia. *Panamá América*. Retrieved from <https://www.panamaamerica.com.pa/economia/teletrabajo-toma-forma-en-panama-tras-exito-en-la-pandemia-1172308>
- Venegas Tresierra, C. E., & Leyva Pozo, A. C. (2020). LA FATIGA Y LA CARGA MENTAL EN LOS TELETRABAJADORES: A PROPÓSITO DEL DISTANCIAMIENTO SOCIAL. *Rev Esp Salud Pública*, 94(9), 1-17. Retrieved from https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revisita_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf

- Villasmil, J. (2019). ANSIEDAD Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES PETROLEROS. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 3(11), 217-234. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968032005/621968032005.pdf>
- Yagüe, L., Sánchez-Rodríguez, A. I., Mañas, I., Gómez-Becerra, I., & Franco, C. (2015). Reducción de los síntomas de ansiedad y sensibilidad a la ansiedad mediante la aplicación de un programa de meditación mindfulness. *Psychology, Society, & Education*, 8(1), 23-37. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318746718_Reducccion_de_los_sintomas_de_ansiedad_y_sensibilidad_a_la_ansiedad_mediante_la_aplicacion_de_un_programa_de_meditacion_mindfulness

ANEXOS

ANEXO N° 1

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

PROPUESTA DE INTERVECIÓN

Técnicas de Mindfulness para la disminución de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo.

Introducción

El Mindfulness es una práctica que consiste en desarrollar una atención sostenida, deliberada, concreta sin juzgar el momento que se está viviendo; es una forma de meditación donde las personas regular de manera meticuloso la energía y la atención, tomando en cuenta lo que influye y profundiza la persona. De esta manera se puede ampliar la atención, la relación que se tiene con uno mismo y los demás, siendo esto un acto de amor propio donde se puede conectar la imaginación, el cuerpo y el mundo que los rodea (Kabat-Zinn, 2013).

Cabe destacar que el mindfulness cuenta con más de treinta años, donde ha tenido un gran número de evidencias empíricas que han puesto en evidencia los beneficios en diversos tratamientos relacionados con el estrés, la ansiedad entre otros (Kabat-Zinn, 2005, citado por Yagüe et al., 2015).

Las técnicas del mindfulness son eficaces tanto dentro de una técnica de psicoterapia como tal, como también si se emplean por si solas, ya que se ha evidenciado que sus efectos son positivos a lo largo del tiempo (Yagüe et al., 2015).

En el ámbito laboral el mindfulness puede llegar a presentar muchos beneficios para las personas como lo son focalizar la atención en el presente de una forma mucho mas abierta y sin ejercer ningún tipo de juicios de valor, ayudando así a las personas a observar los momentos estresantes de una manera mucho mas objetiva, sin tener que recurrir a tantos pensamientos negativos; de tal forma que los eventos laborales no se perciban como momentos estresantes que pueden

generar un estado de ansiedad laboral, si una persona puede desencadenar un momento estresante y tener menos reacciones negativas hacia el mismo este tendría una reacción mucho mas positiva, posibilitando así una mejor evaluación de momento para una posible solución en una situación laboral creando así una mayor satisfacción laboral (Goilean et al., 2020).

Así pues, el Mindfulness se centra en recursos atencionales y la focalización de tal forma que las personas puedan centrar su atención en el momento presente impidiendo así que piensen en posibles consecuencias por no ser capaz de realizar un trabajo por ejemplo, imposibilitándolo de realizar con éxitos las demandas actuales de un trabajo, lo que estaría aumentando la ansiedad laboral, dejando en evidencia que las personas que practican el Mindfulness pueden separar o identificar los elementos estresores del ambiente que los rodea (Goilean et al., 2020).

Objetivos

Objetivo general:

- Proponer diversas actividades de la técnica del Mindfulness para reducir los niveles de ansiedad en las personas con modalidad laboral teletrabajo.

Objetivos específicos:

- Describir diversas actividades para reducción de la ansiedad en las personas en modalidad laboral teletrabajo.
- Mencionar diversas técnicas que ayuden a las personas a focalizar mejor su atención.
- Sugerir distintas actividades que las personas puedan realizar en medio de su jornada laboral.

Justificación

El Mindfulness es una técnica que ayuda a las personas a relajar el cuerpo, mantener la calma, de poder centrarse en el momento preciso, intentando no controlar los pensamientos, sentimientos o sensaciones para no modificarlos, ni tener que cambiarlos; más bien se trata de dejar libres los pensamientos y poder aceptar cualquier emoción espontánea (Franco Justo, 2010, citado por Martínez-Lentisco et al., 2017).

Esta propuesta tiene el propósito de brindarle un recurso a las personas que se encuentren en la modalidad laboral teletrabajo, sin que necesariamente presenten niveles de ansiedad, ya que el Mindfulness le ayudará a lograr una mejor satisfacción laboral, puesto que podrá focalizar mejor su atención en las actividades laborales, de igual forma a las personas que si estén presentando niveles de ansiedad. Estas técnicas serán muy valiosas para que de esta forma cada individuo pueda reducir sus niveles de ansiedad y de igual forma alcanzar una satisfacción laboral.

De esta misma forma le brindaría un apoyo a todas las organizaciones que tengan empleados de manera laboral teletrabajo, ya que el objetivo de toda empresa es lograr todos sus logros y metas a corto, mediano y largo plazo; en definitiva que mejor manera de lograrlo que con empleados en una plena satisfacción laboral.

Metodología:

Para reducir los niveles de ansiedad en las personas en modalidad laboral teletrabajo se plantea esta propuesta, la cual consta de actividades del Mindfulness para que sean empleadas en los momentos donde las personas sientan sensaciones de ansiedad, destacando que podrían ser inquietudes, preocupaciones sociales o cualquier síntoma de estrés.

Para el desarrollo de las actividades de esta propuesta se utilizó como referencia el libro 50 técnicas de Mindfulness para la ansiedad, la depresión, el estrés y el dolor, del autor psicoterapeuta Donald Altman.

Cuadro. Actividades del Mindfulness

Actividades	Objetivos
1. Técnica de respiración abdominal.	Desarrollar técnicas de respiración que las personas puedan emplear en momentos donde se sientan tensos o estresados en medio de su jornada laboral.
2. Activar el momento y conectarse.	Determinar, que se está en una situación abrumadora y poder conectarse con el momento presente.
3. 15 pasos en tierra.	Identificar momentos de tensión y poder relajarse dando 15 pasos.
4. Percibir y marcar las sensaciones.	Discriminar las sensaciones del cuerpo por la ansiedad.
5. Técnica de GALA	Establecer sentimientos por lo cual sentir alegría.

Fuente: Adaptado de (Altman, 2014)

Desarrollo de actividades

1. Técnica de respiración abdominal.

Se basa en que las personas aprendan más que nada a respirar bien, para que de esta manera puedan relajar naturalmente el cuerpo. La manera correcta de desarrollar esta actividad es que la persona se siente con una postura erguida, pero cómoda, luego coloca una mano en su pecho y la otra en el vientre justo debajo de la caja torácica y realizar varias respiraciones normales; si siente que la mano que tiene en el pecho se mueve, significa que está respirando con el

pecho, en cambio sí se mueve la mano que se encuentra debajo, significa que está realizando una respiración abdominal, ósea más profunda.

Si la respiración es de forma abdominal significa que lo está haciendo muy bien; sin embargo, si a las personas le cuesta respirar de esta manera, se les brinda ciertas recomendaciones como lo serían, unir las manos llevando los brazos por detrás de la silla, luego relajar los músculos abdominales para que el vientre pueda moverse hacia fuera a medida que los pulmones presionan sobre la cavidad abdominal, de esta manera la personas puede percibir movimientos en el área del estómago.

Las personas pueden practicar o utilizar la respiración abdominal durante un minuto, tres veces al día a lo largo de su jornada laboral, o en momentos donde se sienta tenso o estresado, lo puede practicar de pie, sentado o acostado.

2. Activar el momento y conectarse.

Esta actividad la primera vez que la persona la va a emplear le puede tomar varios minutos; sin embargo, cuando la persona se acostumbre a la misma, solo le tomará un minuto para realizarla. Puede realizar esta actividad en momentos donde empiece a sentirse con ansiedad, abrumado por el trabajo, preocupado y hasta con pensamientos negativos.

Consiste en que la persona se sienta en una silla cómoda y realizar varias respiraciones profundas como la de la actividad anterior; ahora levantar las manos hasta la altura del centro del corazón, una frente a la otro con una distancia de unos treinta centímetros aproximadamente; la persona debería notar una tensión en sostener las manos y los brazos sin apoyarlos, ahora la persona debe ir acercando sus manos hasta la más ligera o sutil sensación de calor, presión o energía, en este justo momento la persona debe detenerse a sentir y pensar cual sería esa sensación, si es ¿calor? ¿energía? O ¿presión?

Luego de esto es momento de acercar las manos entre sí, suavemente, hasta que los dedos se puedan juntar mediante un contacto muy ligero; se les recomienda a las personas prestarles atención a los movimientos de sus dedos al querer juntarse, luego se siguen acercando las manos entre sí, hasta que se toquen ligeramente; se puede observar como el calor de las palmas de las manos crece y los dedos se enderezan.

En este momento la persona puede tomar un descanso en silencio, de cinco a diez segundos; seguidamente puede ver las diferencias entre tensar el cuerpo y luego relajarlo, en este punto con las palmas en contacto se sube los codos hacia los lados y se presiona con fuerza, luego se ejerce un poco más de fuerza y observa hasta dónde llega la tensión de los brazos, al pasar los segundos deja que los hombros y los codos se relajen y se suelten liberando así toda la presión y por último, muy lentamente abre las manos. Permite sentir como se libera la presión y si quiere tomarse unos segundos más para apreciar tu cuerpo como sigue tus órdenes.

3. 15 pasos en tierra.

Esta actividad se realiza en un tiempo de tres minutos, se puede hacer en momentos de tensión donde se sienta mucha ansiedad, solo se necesita un lugar tranquilo y con espacio suficiente para caminar.

Se puede iniciar dándole una intención a los pasos con el objetivo de que en el camino no haya más pensamientos, la intención es mental, es un ejercicio simple de tres pasos; primero se establece la intención; luego pasar a la acción y percibir y por último observar el movimiento en detalle. Se puede establecer una intención para cada paso, observarás cada paso que des, sentirás cuando levantas un pie, este va delante de otro y así sucesivamente se intenta durante tres minutos, se puede intentar saliendo del espacio donde se trabaja realizar el ejercicio y regresar.

4. Percibir y marcar las sensaciones.

Este es un ejercicio donde ayuda a que las personas vuelvan a poder prestar atención, en algún momento que estén manifestando sensaciones de ansiedad en el cuerpo, se recomienda realizar esta actividad en un lugar tranquilo y cuando apenas estén sintiendo cualquier sensación de ansiedad, no es recomendable esperar a tener un ataque de pánico para ejecutar esta técnica.

Lo primero sería estar en una posición cómoda, juntar las manos y presionar los talones de los pies en el suelo durante unos cinco segundos como modo de enraizarte en el cuerpo, seguidamente llevar la atención donde sienta más ansiedad en el cuerpo y responder a las siguientes preguntas.

¿En qué parte del cuerpo discernió la sensación de ansiedad? (puede nombrar distintas partes del cuerpo y mencionar de la más fuerte a la más liviana), ¿Cómo puntuaría el nivel de ansiedad en una escala del 1 al 7, va del más bajo al más alto?, si la percepción de ansiedad poseyera un nombre ¿Cómo le llamaría?, si la sensación de ansiedad tuviera color ¿Cuál sería el color?, si la sensación de ansiedad tuviera una forma ¿Cuál sería esta forma?, si la emoción de ansiedad tuviera un tamaño ¿Cuál sería?, si la sensación de ansiedad tuviera un peso ¿Qué tan pesada sería?.

Luego durante un minuto se realizan varias respiraciones serenas, lentas y suaves, con cada respiración imagínese como las sensaciones de ansiedad se van limpiando, perciba cada detalle que aparece y desaparece de su cuerpo, imagínese a un surfista en medio de las olas, en este punto puede volver a puntuar la sensación de ansiedad y las preguntas que le siguen. Sigue observando las sensaciones por unos minutos más hasta que no percibas sensaciones de ansiedad.

5. Técnica de GALA

La técnica de GALA llamada así por sus siglas de Gratitude, Aprendizaje, Logro y Alegría; es una manera de buscar un equilibrio y alegría prestándole atención a

aspectos de la vida positivos de los rodean todo el tiempo, sin embargo, las sensaciones de ansiedad y estrés hacen que pasen desapercibido.

Primero será la G de gratitud aquí se pueden mencionar las gratitudes básicas como cosas indispensables en la vida, hasta la valoración de cosas importantes en la vida, ya sea amigos o familias, el trabajo que se tiene entre muchas otras cosas. Seguido está la A de aprendido hoy, puede ser cualquier cosa que se haya aprendido en ese día puede ser también aprendizaje propio o cuando se cambia la perspectiva de algo. Luego está la L de un pequeño logro que se haya conseguido en ese día, un ejemplo de un logro podría ser comer saludable, realizar ejercicios, dormir lo suficiente entre otras cosas; el logro no debe ser algo extraordinario. Por último, está la A de alegría, aquí se puede pensar en cualquier momento alegre del día o cualquier cosa que te haya ocasionado regocijo, como probar algo delicioso, hacer algo que te divierte entre otras cosas.

Cuando se practique la técnica de GALA se recomienda que se lleve un registro, puede ser en el móvil; también de todos los momentos GALA se puede hacer a diario o semanalmente, se recomienda guardarlos para que en un futuro puedan varios momentos GALA y poder reflexionar ¿Cómo te sientes ahora que tomas en cuenta estos aspectos cotidianos de la vida? O si ha tenido algún beneficio para ti, también podrías mostrarles tus momentos GALA a alguien más.

ANEXO N° 2

ESCALA DE ANSIEDAD MANIFESTA EN ADULTOS (AMAS-A)

Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS-A) (Reynolds, Richmond, &

Para cada oración, encierre su respuesta en un círculo.

SI	No	1. Me preocupa hacer lo correcto
SI	No	2. Es frecuente que me sienta inquieto (a)
SI	No	3. Es frecuente que me preocupe por lo que podría pasarle a mi familia
SI	No	4. Siempre soy agradable con todos
SI	No	5. Me pongo nervioso (a) cuando las cosas no salen bien para mí
SI	No	6. Muchas veces me siento acelerado (a) o intanquillo (a)
SI	No	7. Es fácil que me sienta mal cuando me llaman la atención
SI	No	8. Siempre soy amable
SI	No	9. A veces me preocupo por cosas que en realidad no tienen importancia
SI	No	10. Es frecuente que la gente diga que soy inquieto (a)
SI	No	11. La vida se está complicando demasiado
SI	No	12. Siempre soy educado
SI	No	13. Es fácil que hieran mis sentimientos
SI	No	14. Es frecuente que sienta mi cuerpo tenso
SI	No	15. Me preocupa el dinero
SI	No	16. Me preocupa lo que va a pasar
SI	No	17. Estoy nervioso (a)
SI	No	18. Me cuesta trabajo tomar decisiones
SI	No	19. Me preocupa hacerme viejo (a)
SI	No	20. Me preocupa el futuro
SI	No	21. Mis músculos se sienten tensos
SI	No	22. Me preocupa cómo me está yendo en el trabajo
SI	No	23. Es fácil que me desespere con los demás
SI	No	24. Siempre digo la verdad
SI	No	25. Me preocupa lo que los demás piensan de mí
SI	No	26. Me cuesta mucho trabajo estar quieto (a)
SI	No	27. Me preocupa la muerte
SI	No	28. Siempre soy bueno (a)
SI	No	29. Muchas veces me siento cansado (a)
SI	No	30. Me preocupo cuando me acuesto a dormir
SI	No	31. Siento que alguien me va a decir que hago las cosas mal
SI	No	32. Me caen bien todas las personas que conozco
SI	No	33. Me siento preocupado (a) gran parte del tiempo
SI	No	34. Me despierto pensando en mis problemas
SI	No	35. Es frecuente que me sienta muy estresado
SI	No	36. Parece que los demás hacen las cosas con más facilidad que yo

Lowe, 2007).

			Inquietud/ hipersensibilidad	Ansiedad fisiológica	Preocupaciones sociales/estrés	Mentira	Ansiedad total
SI	No	1.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	2.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	3.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	4.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	No	5.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	6.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	7.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	8.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	No	9.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	10.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	11.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	12.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	No	13.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	14.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	15.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	16.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	17.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	18.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	19.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	20.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	21.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	22.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	23.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	24.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	No	25.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	26.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	27.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	28.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	No	29.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	30.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	31.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	32.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	No	33.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
SI	No	34.		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
SI	No	35.			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
SI	No	36.	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
Puntuaciones naturales			Inquietud/ hipersensibilidad (IHS)	Ansiedad fisiológica (FIS)	Preocupaciones sociales/estrés (SOC)	Mentira	Ansiedad total (TOT)

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

Objetivo de este estudio: Lo invitamos a participar en este estudio para medir los niveles de ansiedad si usted se encuentra en teletrabajo, para poder participar debe ser mayor de 18 años. Esta investigación la lleva a cabo la estudiante Iranya Jaramillo en su trabajo de grado para optar por la licenciatura en Psicología, en la Universidad Especializada de las Américas, Panamá.

Procedimientos de estudio: Si acepta participar en este estudio, se le pedirá que complete de manera anónima la Escala de ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS-A), la misma cuenta de 36 preguntas de sí o no, la encuesta debería tomarle de 10 a 15 minutos.

Participación voluntaria: Si usted así lo desea puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin tener que proporcionar un motivo, solamente cerrando la pestaña del navegador. Como su participación es anónima una vez finalizada el cuestionario y enviado, no será posible retirarse del mismo.

Riesgos potenciales: No hay riesgos anticipados para usted al participar en este estudio, ya que se acoge a la ley N° 84 de 14 de mayo de 2019 que buscará minimizar los riesgos de la investigación, evitando así el daño a los participantes.

Beneficios potenciales: No hay beneficios ni compensación directa para los participantes de este estudio; sin embargo, su participación ayudará a medir los niveles de ansiedad en las personas que se encuentran con teletrabajo. La información que proporcione en esta encuesta es solo para fines de investigación.

Confidencialidad: Usted responderá de manera anónima. Los datos de esta solo serán de uso exclusivo de la investigadora, por ende, sus respuestas en este estudio serán confidenciales y seguirán siendo así aun después de haber terminado con el estudio, nos regimos a la Ley N° 81 de 26 de marzo de 2019 que regula la protección de datos personales de los participantes.

Preguntas: Si tiene preguntas sobre este estudio, comuníquese con Iranya Jaramillo (iranya.jaramillo.0@udelas.ac.pa)

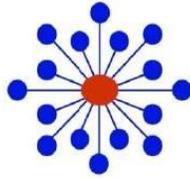
¿Acepta participar en este estudio? Si da clic en “Sí”, está confirmando que tiene al menos 18 años, leyó este consentimiento informado y acepta participar en esta investigación.

Sí

No

ANEXO N° 4

CERTIFICADO DE BUENAS PRACTICAS CLINICAS



NIDA Clinical Trials Network

Certificate of Completion

is hereby granted to

Iranya Migdalia Jaramillo Labrador

to certify your completion of the six-hour required course on:

GOOD CLINICAL PRACTICE

MODULE:	STATUS:
Introduction	N/A
Institutional Review Boards	Passed
Informed Consent	Passed
Confidentiality & Privacy	Passed
Participant Safety & Adverse Events	Passed
Quality Assurance	Passed
The Research Protocol	Passed
Documentation & Record-Keeping	Passed
Research Misconduct	Passed
Roles & Responsibilities	Passed
Recruitment & Retention	Passed
Investigational New Drugs	Passed

Course Completion Date: 25 March 2021

CTN Expiration Date: 25 March 2024

Tracee Williams, Training Coordinator

NIDA Clinical Coordinating Center

Good Clinical Practice, Version 5, effective 03-Mar-2017

This training has been funded in whole or in part with Federal funds from the National Institute on Drug Abuse, National Institutes of Health, Department of Health and Human Services, under Contract No. HHSN27201201000024C.

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Descripción	Pagina
Tabla 1	Características de la muestra.	29
Tabla 2	Interpretación de las puntuaciones del AMAS-A	36
Tabla 3	Niveles de ansiedad de la escala total en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo.	37
Tabla 4	Niveles de ansiedad en las subescalas del AMAS-A.	40
Tabla 5	Cantidad de horas laborales de un grupo de persona en modalidad laboral teletrabajo.	41
Tabla 6	Niveles de ansiedad según la cantidad de horas laborales por día.	41
Tabla 7	Nivel de ansiedad según el sexo de los participantes.	43

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráficas	Descripción	Pagina
Gráfica 1	Niveles de ansiedad escala total de un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo, datos ordenados de la tabla 3	38
Gráfica 2	Característica de la muestra, datos organizados de la tabla 1	42