

INFORME TÉCNICO RESULTADO DE INVESTIGACIÓN

El Teletrabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.

Alejandra Gómez Leyton, María del Mar Trujillo Ospina y Jahaira Patiño Pinzón

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Ean

Seminario de Investigación

Dr. Fabián G. Díaz Garzón

Noviembre de 2020, Ibagué Tolima

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	7
2.	Problema de investigación	8
3.	Objetivos	8
3.1	Objetivo general	8
3.2	Objetivos específicos	9
4.	Justificación.....	9
5.	Marco teórico	10
5.1	Teletrabajo	10
5.1.1	Historia	10
5.1.2	Contextualización.....	10
5.1.3	Implementación del teletrabajo	12
5.1.4	Tipos de teletrabajo	13
5.1.5	Teletrabajo como marco legal en sg sst	14
5.1.6	Condiciones del Teletrabajo.....	16
5.2	Factores psicosociales.....	17
5.2.1	Historia	17
5.2.2	Evolución conceptual	18
5.2.3	Clasificación.....	19
6.	Marco conceptual	22
7.	Marco institucional.....	23
8.	Metodología general o de primer nivel	25
8.1	Enfoque, diseño de la investigación y alcance o tipo de estudio.....	25
8.1.1	Enfoque	25
8.1.2	Alcance.....	25
8.1.3	Diseño.....	26

8.2	Variables.....	26
8.2.1	Factores psicosociales intralaborales	26
8.2.2	Factores psicosociales Extralaborales	38
8.2.3	Factores psicosociales individuales.....	41
8.3	Población y Muestra	45
9.	Metodología particular o de segundo nivel	46
9.1	Selección de métodos o instrumentos para recolección de información	46
9.1.1	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).....	46
10.	Análisis de los resultados esperados del informe de la Batería de Riesgo Psicosocial	51
10.1	Condiciones individuales – Información sociodemográfico.....	52
10.2	Cuestionario Intralaboral	53
10.2.1	Posible análisis de resultados	54
10.3	Cuestionario Extralaboral	60
10.3.1	Posible análisis de resultados	60
10.4	Posibles medidas de Intervención para el Riesgo Intralaboral	64
10.4.1	Promoción de los factores protectores para la salud de los teletrabajadores	64
10.4.2	Intervención de los factores de riesgo psicosocial.....	65
10.5	Posibles medidas de intervención para el Riesgo Extralaboral	66
10.6	Conclusiones del análisis de la Batería de Riesgo Psicosocial	66
11.	Presupuesto.....	68
12.	Cronograma	72
12.1	Lista de actividades y requerimientos del proyecto, identificando aquellas que correspondan a secuenciales y simultaneas.	73
13.	Consideraciones éticas	76

14.	Conflictos de interés.....	77
15.	Conclusiones y discusión	77
15.1	Conclusiones	78
15.2	Discusión.....	80
16.	Lista de referencias.....	82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Dominios y dimensiones intralaborales.....</i>	28
Tabla 2	<i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma A.....</i>	36
Tabla 3	<i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma B.....</i>	37
Tabla 4	<i>Dominios y dimensiones extralaborales.</i>	39
Tabla 5	<i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario extralaboral.....</i>	40
Tabla 6.	<i>Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.</i>	41
Tabla 7.	<i>Modalidades de aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores psicosociales según nivel educativo y tipo de aplicación (individual o colectiva).....</i>	48
Tabla 8	<i>Asignación de costos de cada actividad.....</i>	68
Tabla 9.	<i>Lista de actividades.....</i>	74

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	<i>Estructura organizacional de la empresa Logística y control de seguridad Ltda.</i>	24
Figura 2	<i>Convención de colores para la interpretación del nivel de riesgo.....</i>	49
Figura 3	<i>Distribución de los grupos por cargo en la empresa.</i>	52
Figura 4	<i>Distribución por género</i>	53
Figura 5	<i>Porcentaje de Nivel de Riesgo.....</i>	54

Figura 6 *Número de teletrabajadores en Riesgo según cada dominio.*54

Figura 7 *Porcentaje nivel de riesgo Extralaboral en los teletrabajadores.....*61

Figura 8 *N Porcentaje de riesgo por cada dimensión extralaboralpor cada dimensión
exPorcentaje de riesgo por cada dimensión extralaboral.....*61

Figura 9 *Ejemplificación de diagrama de Gantt.....*72

Resumen

En Colombia, la implementación del Teletrabajo se ha incrementado en los últimos años, debido a las implicaciones positivas organizacionales como la reducción de costos y aumento de la productividad; sin embargo, existen implicaciones negativas como la afectación a los factores psicosociales de los teletrabajadores, requiriéndose realizar un número mayor de estudios de investigación. El objetivo del presente estudio, es conocer los factores de riesgo psicosociales en una muestra de 17 teletrabajadores administrativos, entre hombres y mujeres con edades entre los 26 y 52 años de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. de Bogotá D.C. El estudio tiene un alcance descriptivo con enfoque cuantitativo y de diseño no transversal experimental. Se utilizó como instrumento, la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que evalúa las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales. Los resultados arrojan un nivel mayor de riesgo intralaboral en Demandas del Trabajo y Control sobre el Trabajo y en el extralaboral las Relaciones Familiares y las Comunicaciones y Relaciones Interpersonales. Los trabajadores están expuestos a niveles altos de riesgo psicosocial debido a la adaptación de nuevas condiciones laborales que representa la modalidad de teletrabajo.

Palabras Clave: teletrabajo, factores de riesgo psicosocial, batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, condiciones intralaborales, condiciones extralaborales, condiciones individuales.

1. Introducción

El concepto de teletrabajo surgió en el año de 1973 a través del físico norteamericano Jack Nilles, debido a una crisis petrolera presentada en los Estados Unidos, siendo a partir de la década de los años 80's y 90's que la implementación de esta modalidad en el mundo comenzó a incrementarse debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC.

En Colombia, este fenómeno no ha sido la excepción, puesto que en el 2018 se contaba con 122.278 teletrabajadores y a la fecha esta cifra se ha incrementado velozmente, teniendo en cuenta no sólo la emergencia sanitaria por la que actualmente atraviesa el mundo, sino también porque las organizaciones han hallado en esta modalidad diferentes ventajas, entre las más destacadas se encuentra la reducción de costos y aumento de la productividad en sus trabajadores; sin embargo, a pesar de que son escasas las investigaciones que se han hecho en el país frente al Teletrabajo y sus implicaciones, en las existentes y revisadas mediante la recopilación de artículos científicos, decretos y páginas web de Ministerios Colombianos se ha manifestado que así como existen ventajas valiosas para las organizaciones, no se deberá desconocer que existen también desventajas relevantes para la salud biopsicosocial de los trabajadores, en las que se resaltan las relacionadas con los factores de riesgo psicosociales, ya que se ha manifestado que esta modalidad puede desencadenar afectaciones a nivel emocional, físico, conductual y cognitivo en medios intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo tiene un alcance descriptivo, ya que, al pretender aplicar la batería de riesgos psicosocial, se tendrá como resultados el identificar y describir los factores de riesgo psicosociales presentes en un grupo de teletrabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda ubicada en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta variables intralaborales, extralaborales e individuales de los mismos

Así mismo, los resultados del proyecto de investigación arrojan que los teletrabajadores presentan un nivel mayor de riesgo psicosocial en la condición intralaboral con relación a las Demandas del Trabajo con un 41% y Control sobre el Trabajo con un 29% y en la condición extralaboral referente a las Relaciones Familiares con un 90% y las Comunicaciones y

Relaciones Interpersonales con un 72%. De esta manera los trabajadores están expuestos a niveles altos de riesgo psicosocial debido a la adaptación de nuevas condiciones laborales que representa la modalidad de teletrabajo.

Finalmente, cabe decir que la modalidad de teletrabajo en Colombia cada vez tiene mayor auge y por tanto, se requiere obtener una mayor información válida y confiable de esta temática para tener una visión más amplia de la misma, por lo que se pretende a través de este trabajo, generar insumos relevantes para el desarrollo de nuevas investigaciones que amplíen tanto la teoría como las posibles intervenciones que puedan realizarse en el contexto de teletrabajo y factores de riesgo psicosociales en trabajadores colombianos.

2. Problema de investigación

En Colombia desde el año 2008 existe un marco legal para el teletrabajo que tiene como finalidad promover y regular esta modalidad, convirtiéndose en un contenido novedoso, pero a su vez un tema argüido por sus escasas investigaciones y el modo en como esta incide en las conductas de los trabajadores directamente relacionadas con los aspectos psicosociales. Con relación a esto, el teletrabajo repercute en los factores psicosociales por los posibles riesgos que puede generar en el teletrabajador en aspectos como el aislamiento físico, la coerción cognitiva y el equilibrio entre la vida personal frente a la vida laboral. Teniendo en cuenta lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales derivados de la modalidad de Teletrabajo en un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. en el año 2020?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Conocer los factores de riesgo psicosociales de un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. en la modalidad de teletrabajo a través de la aplicación del instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial en el año 2020.

3.2 Objetivos específicos

- Definir el teletrabajo y sus modalidades.
- Describir los factores de riesgo psicosociales y su clasificación.
- Identificar los factores psicosociales que representan un nivel de riesgo alto en un grupo de teletrabajadores.
 - Proponer estrategias de promoción, prevención e intervención para los riesgos psicosociales en un grupo de teletrabajadores.

4. Justificación

Según el Ministerio de las tecnologías de la información y comunicaciones, (2020) en Colombia para el mes de Julio de 2018, se contaba con 122,278 teletrabajadores, pero en lo que va corrido del año 2020, esta cifra se ha incrementado casi en un 400 % en relación con los dos años anteriores, estimándose que han sido asesoradas aproximadamente 128 empresas y más de 2.600 personas por parte del Ministerio TIC. Teniendo en cuenta las anteriores estadísticas y el rápido crecimiento del teletrabajo en el país, cabe mencionar la contribución de la modalidad a la reducción de costos y aumento de la productividad de los trabajadores, quienes están expuestos a factores de riesgo psicosociales que pueden generar consecuencias tanto positivas como negativas para el teletrabajador.

Por lo anterior, surge esta idea de proyecto con el fin de recopilar información, aportar académicamente a futuras investigaciones, beneficiando a los interesados en la temática y así mismo, brindar herramientas para promover la calidad de vida del teletrabajador, el interés personal por la formación académica de las autoras y lograr aportar a la creación de estudios y análisis sobre el tema, bajo la línea de investigación en gestión salud y el campo y grupo en salud, según lo establecido por la Universidad EAN.

5. Marco teórico

5.1 Teletrabajo

5.1.1 *Historia*

Como se manifiesta en el estudio de Castellanos, Escobar y Merlo (2014), el concepto de teletrabajo surgió en la década de los años 70's, más exactamente en el año 1973 a través del físico norteamericano Jack Nilles, debido a la crisis petrolera que se dio en los Estados Unidos.

Ante la grave crisis y cambio en la estructura de costes de los años 70 en los Estados Unidos, grandes compañías del país, empezaron a llevar a cabo nuevos procedimientos para la reorganización de los recursos productivos de manera que disminuyera el consumo de materias primas procedentes de fuentes energéticas como el petróleo, permitiendo así abaratar costes en la producción. Simultáneamente, en los ámbitos empresariales, fue aumentando el interés por la información como recurso y como poder estratégico para las empresas, produciéndose el cambio a una sociedad cada vez más telematizada, donde la posesión de la información más “fresca” y reciente se convierte en una ventaja y necesidad para la competitividad de las empresas (Alonso y Cifre, 2002, p.56).

Es así como el Teletrabajo ha tenido un incremento importante en su implementación a partir de la década de los años 80's y 90's debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, especialmente en Estados Unidos, Europa y algunos países de Latinoamérica (Castellanos, Escobar y Merlo, 2014).

5.1.2 *Contextualización*

Basado en la globalización actual y los cambios debido a la emergencia sanitaria por la que pasa el mundo el día de hoy se ha generado alternativas de Información y comunicación, nuevas soluciones recorren el mundo laboral. Desarrollo tecnológico y necesidad de incrementar la productividad. Los países han generado nuevas transformaciones tanto en las prácticas como en las organizaciones de trabajo.

Es importante considerar también la manifestación de la demanda, donde los trabajadores desean encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y por parte de los empleadores (organizaciones) tienen como objetivo lograr una mayor productividad y eficiencia, hay una tendencia cada vez más comprometidos con el trabajo a tiempo parcial y no permanente. La gente trabaja en casa utilizando comunicaciones electrónicas para establecer contacto con empleadores (Rodríguez, 2007).

Desde el 2008, Colombia cuenta con un marco legal para el teletrabajo, el objetivo es establecer legalmente este formulario en Colombia; en abril de 2012 se han emitido reglamentos para abordar sus aspectos específicos de implementación, por esta razón Colombia coloca al teletrabajo en la fase inicial de transformarlo como un enfoque novedoso, temático y administrativo, de tal manera hay pocas publicaciones sobre el tema, por tanto la incertidumbre de la poca experiencia en la implementación de este nuevo producto modal, indica éxito o fracaso.

Actualmente, el teletrabajo está desarrollando desde múltiples dimensiones considere como cuestiones legales, económicas, de ubicación y técnicas, información sobre administración, recursos humanos, etc. con el fin de tener una visión amplia para que las pautas se puedan generar de manera integral y puede ayudar a implementar este nuevo modelo.

Considerando que las investigadoras realizan la especialización de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, se seleccionó la perspectiva especialmente desde este aspecto, y teniendo en cuenta dentro de los riesgos laborales se contempla el factor de riesgo psicosocial, que despertaron el mayor interés por la formación profesional de las investigadoras y la falta de investigación sobre riesgos psicosociales en el teletrabajo y la relevancia de este factor en el lugar de trabajo y los factores que se derivan en los teletrabajadores.

En definitiva, el eje central de la investigación gira en torno a la pregunta: ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo derivados de la modalidad de Teletrabajo en un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. en el año 2020?

5.1.3 *Implementación del teletrabajo*

Es importante enfatizar de la nueva generación de cambio en el lugar de trabajo donde tienden a utilizar los siguientes métodos para marcar el comportamiento individualista por el uso de las TIC en el proceso de relacionamiento, les gusta trabajar de forma independiente; Requiere "gestión" del tiempo para adaptarlo a sus propias necesidades; y la búsqueda para lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral; interés en desafíos permanentes, y la remuneración se basa en sus necesidades (Rodríguez, 2007).

Debido a estos elementos las empresas deben estar a la vanguardia de la tecnología, ellos están obligados a retener talentos; crear e incentivar medidas, diseñar planes de compensación y flexibilidad horaria y promover gestión del cambio haciendo mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y llevar a cabo los objetivos estratégicos de la empresa y así tener pronósticos económicos favorables.

Al respecto, se considera que estamos frente a un nuevo paradigma tecnológico ya que actualmente:

Se trata de una sociedad en la que las condiciones de generación de conocimiento y procesamiento de información han sido sustancialmente alteradas por una revolución tecnológica centrada sobre el procesamiento de información, la generación del conocimiento y las tecnologías de la información. Esto no quiere decir que la tecnología sea lo que determine; la tecnología siempre se desarrolla en relación con contextos sociales, institucionales, económicos, culturales (Castell, 2002, citado por Sánchez, Boix y Jurado, 2009, p.184).

Lo anterior da paso a iniciativas como el teletrabajo, que se muestran como una posibilidad de cumplir requisitos en cuanto a estructura y reducir el costo del tiempo de la

empresa, centrarse en lograr un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, la calidad de vida de los trabajadores y como método de gestión.

El concepto de teletrabajo está asociado a varios términos que se refieren a la misma definición. Términos como trabajo remoto, centro remoto, oficina en casa, trabajo virtual y teletrabajo tienen una definición común: los trabajadores no trabajan en el lugar de trabajo. En este estudio, el término se unifica en teletrabajo y puede entenderse como:

Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley N° 1221, 2008, p.1)

Esta definición será la guía para la presente investigación teniendo en cuenta que la ley 1221 de 2008 es el marco legal para el teletrabajo en Colombia y el instrumento a partir del cual, con el Decreto 884 de 2012, se ha dado respuesta a las necesidades de empresas y trabajadores para implementar la práctica del teletrabajo.

En Colombia, desde 2008, existe un marco legal para el teletrabajo (Ley N° 1221, 2008), cuyo objetivo es promover la forma en que algunas empresas pueden trabajar por la modalidad del teletrabajo. Posteriormente, el Gobierno Nacional emitió un decreto en abril de 2012 de resolver regulaciones en aspectos específicos de la implementación del teletrabajo (Decreto N° 884, 2012) y en julio del mismo año sindicatos comerciales de diversas organizaciones privadas y entidades del sector estatal obtuvieron el "Tratado de Teletrabajo", la cual se implementó con el objetivo de diseñar un marco de cooperación público-privada para promover este modelo en el país.

5.1.4 Tipos de teletrabajo

En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece tres tipos de modalidades o tipos de teletrabajo, que responden respectivamente al espacio de ejecución del trabajo, tareas a

realizar y datos personales de los trabajadores. Se tomaron estos tipos de teletrabajo a través del Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (s.f.).

5.1.4.1 Teletrabajo autónomo

Trabajadores independientes o empleados que utilizan las TIC para realizar y desarrollar las tareas en cualquier lugar de su elección.

5.1.4.2 Teletrabajo suplementario

Los trabajadores que han firmado contratos de trabajo rotan entre la empresa y una ubicación fuera de la empresa en diferentes días de la semana y utilizan las TIC para cumplir sus trabajos. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

5.1.4.3 Teletrabajo Móvil

Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para realizar tareas. Sus actividades laborales los mantienen fuera de la oficina con frecuencia, y no tienen una ubicación definida para realizar sus obligaciones.

5.1.5 Teletrabajo como marco legal en sg sst

La implementación de esta modalidad debe ajustarse para facilitar la acción de mitigar los riesgos que pueden enfrentar los teletrabajadores, siendo relevante mencionar que la “seguridad y salud en el trabajo” debe entenderse como:

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley N° 1562, 2012, p.1).

Aunque el teletrabajo significa que deben tenerse en cuenta factores de salud y seguridad, en el trabajo también debe incluir elementos influyentes, la aplicación del marco legal, la estructura tecnológica y los ajustes locativos con la que cuenta las

organizaciones, razones que llevan a la implementación y análisis de la empresa, etc. El enfoque de esta investigación está en los riesgos psicosociales de los teletrabajadores.

En cuanto a los aporte al sistema de seguridad social integral los teletrabajadores en Colombia deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), tal como lo establece el (Artículo 7° del Decreto 884, 2012)

La afiliación al Sistema de Riesgos Laborales se realiza tal como lo establece la Ley; en caso de que sea un trabajador que asume la condición de teletrabajador, se debe hacer el reporte en el formato de novedades. De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los Riesgos Laborales en el teletrabajador el empleador es el responsable de la salud y seguridad, por lo tanto, debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad para ejecutar las tareas.

Previo a la implementación de la modalidad de teletrabajo en una empresa, el empleador debe consultar con su Administradora de Riesgos Laborales (ARL) sobre la prevención de riesgos del teletrabajo.

En cuanto a la jornada laboral de los teletrabajadores, el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral. Lo anterior implica que, si bien una de las características del teletrabajo es que está basado en la confianza de las partes y en la flexibilidad del horario laboral, esté siempre debe darse en el marco de la jornada máxima legal, evitando la sobrecarga de trabajo y consecuente reducción de los beneficios de esta modalidad laboral.

5.1.6 *Condiciones del Teletrabajo*

Considerando que el objetivo de esta investigación es el teletrabajo relacionado con los factores de riesgos psicosociales, es necesario esclarecer el espacio físico y social en el que opera y se desarrolla este nuevo enfoque.

En la modalidad de teletrabajo es necesario desarrollar acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.

Para establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales es necesario, en primer lugar, identificar el lugar de trabajo, distinto a las instalaciones del empleador, desde el cual se ejecutará el teletrabajo, para luego hacer un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar, tarea que realizará el empleador con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.

Así mismo, se debe establecer claramente los horarios de trabajo y horarios de disponibilidad para la empresa, además de delimitar los trabajos a realizar para evitar una sobrecarga laboral, haciendo los tiempos y tareas susceptibles de medición. Inicialmente se deben verificar las condiciones del lugar donde desarrollará las actividades del teletrabajador con el fin de garantizar la protección de la salud y seguridad del empleado, está constituye la evaluación inicial que puede darse, además como autoevaluación, a través del formato de autoreporte de condiciones de trabajo, donde el teletrabajador identifica los riesgos presentes en su lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, s.f.)

5.2 Factores psicosociales

El trabajo es considerado como una fuente de desarrollo y bienestar económico, personal y social en cualquier comunidad sin embargo, también puede llegar a ser fuente de desarrollo de factores que pueden afectar la salud biopsicosocial de los trabajadores pudiéndose desencadenar incapacidades, ausentismo, enfermedades crónicas, pensiones por invalidez, accidentes fatales y no fatales, debido a las reacciones de estrés-distrés en el trabajo, manifestándose a través de mecanismos emocionales (ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, concentración, toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, y violencia en el trabajo) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas), las cuales pueden generarse en el medio laboral, extralaboral o por las características propias del trabajador (Vieco y Abello, 2014).

5.2.1 *Historia*

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado, siendo a partir de este momento que se comienza a hablar de ellos de forma muy escasa (Moreno, 2011).

Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" en un documento publicado por la OIT, en el cual desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad, debido a que representan el conjunto de las percepciones, experiencias y otros aspectos del trabajador. Las primeras listas reportadas de los riesgos psicosociales son amplias y abarcaban gran cantidad de aspectos como: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Moreno, 2011).

Así mismo, desde la década de los ochentas se vienen desarrollando dos modelos teóricos con respecto al tema de los factores de riesgos psicosociales de origen laboral y algunos autores alrededor del mundo han propuesto la articulación del Modelo demanda / control-

apoyo social, y el Modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa, con el fin de elaborar teorías más comprensivas del fenómeno, así como desarrollar instrumentos de valoración más completos para la evaluación y la intervención de los factores psicosociales en los distintos tipos de organizaciones (Vieco y Abello, 2014).

5.2.2 *Evolución conceptual*

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe mencionar algunas de las conceptualizaciones más relevantes sobre los factores psicosociales dadas por autores y organizaciones, que facilitarán abordar de una manera más clara y concisa estos factores.

En 1986 el Comité Mixto para la Salud y el Trabajo de la OIT y la OMS define los factores psicosociales en el trabajo como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador y sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (International Labour Office, 1986 citado por Vieco y Abello, 2014, p. 359).

Así mismo, en el 2007, la Enciclopedia sobre seguridad y salud en el trabajo define los factores psicosociales de origen laboral como:

Las condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo (International Labour Office, 2007 citado por Vieco y Abello, 2014, p. 358).

En Colombia, para el año 2010, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana acuñó la siguiente definición de riesgo psicosocial de origen ocupacional que fue acogida por el Ministerio de Protección Social para el diseño de políticas públicas sobre el tema:

Condición o condiciones del individuo, del medio laboral o extra laboral que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el trabajador(es), en la organización o en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional y cognitivo en el comportamiento laboral y social, y a nivel fisiológico (Ministerio de Protección Social, 2010 citado por Vieco y Abello, 2014, p.359).

La anterior definición aceptada por el Ministerio de Protección Social de Colombia aborda condiciones extralaborales, intralaborales y del individuos, las cuales pueden llegar a ser un riesgo, cuando se presentan de manera intensiva y en prolongados tiempos de exposición ya que pueden generar efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, afectando de esta manera al individuo tanto en su bienestar individual como en relación con el trabajo o el entorno, asociándose a estrés ocupacional y sus enfermedades consecuentes (Sarsosa, Charria y Arenas, 2014).

Por lo antepuesto, se hace necesario especificar cada una de estas condiciones (intralaborales, extralaborales e individuales) citándose a la Resolución 2646, (2008) con el fin de dar una integralidad a la conceptualización de Factores Psicosociales.

5.2.3 Clasificación

5.2.3.1 Factores Psicosociales Intralaborales

Según la Resolución 2646 de 2008 son características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo y se representan a través de los siguientes aspectos:

1. Gestión Organizacional:

Relacionado con la administración del recurso humano como estilo de mando, modalidades de pago y contratación, acceso a inducción y capacitación, servicios de bienestar social entre otros.

2. Características de la organización del Trabajo:

Formas de Comunicación, tecnología, modalidad de organización del trabajo y demandas cuantitativas y cualitativas de la labor.

3. Del grupo social de trabajo:

Clima de relaciones, cohesiones, calidad de interacciones y trabajo en equipo

4. Condiciones de la tarea:

Demandas de carga mental, el contenido de la tarea definido a través del nivel de responsabilidad directo, demandas emocionales, especificación de los sistemas de control y definición de roles.

5. Carga física:

Comprende el esfuerzo fisiológico en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

6. Del medio ambiente de trabajo:

Aspectos físicos, (temperatura, ruido, iluminación), químicos, biológicos de diseño del puesto y saneamiento.

7. Interface persona tarea:

Pertinencia del conocimiento y habilidades del trabajador en relación con las demandas de la tarea, niveles de iniciativa y autonomía, reconocimiento y la identificación de la persona con la tarea y la organización.

8. Jornada de trabajo:

Duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas diferentes al tiempo para las comidas, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

9. Número de trabajadores por tipo de contrato.

10. Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa
Programas de bienestar de la empresa como por ejemplo vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

11. Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores:

5.2.3.2 *Factores Psicosociales Extralaborales*

Comprende factores relacionados con el entorno familiar, social y económico del trabajador, así como con las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en su salud y bienestar.

1. Utilización del tiempo libre:

Actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo.

2. Tiempo de desplazamiento y medio de transporte:

El tiempo y medio utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

3. Pertenencia a redes de apoyo social:

Relacionados a redes como la familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

4. Características de la vivienda:

Estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

5. Acceso a Servicios de Salud:

Refiere a si el trabajador tiene o no acceso a servicios de salud.

5.2.3.3 Factores Psicosociales Individuales

Hacen referencia a características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

1. Información Sociodemográfica:

Se incluyen datos como sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

2. Características de personalidad y estilos de afrontamiento:

Son identificados mediante la aplicación de instrumentos psicométricos y clínicos por expertos.

3. Condiciones de Salud:

Se evalúan a través de los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional del lugar de trabajo.

6. Marco conceptual

Factores Psicosociales: Condición o condiciones del individuo, del medio laboral o extra laboral que bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición generan efectos negativos en el trabajador(es), en la organización o en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional y cognitivo en el comportamiento laboral y social, y a nivel fisiológico (Ministerio de Protección Social, 2010 citado por Vieco y Abello, 2014, p.359).

Teletrabajo: Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley N° 1221, 2008).

Batería de riesgo psicosocial: Es una herramienta de evaluación que permite identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa, así como también identifica datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores (Ministerio de Protección Social, 2010).

7. Marco institucional

LOGÍSTICA Y CONTROL DE SEGURIDAD LTDA es una empresa que fue constituida en el año 2008 en la ciudad de Bogotá, Forma jurídica: Sociedad Limitada con número de Nit 9000078826. La clasificación de la actividad económica según el CIIU: Actividad de seguridad privada con el código 8010.

La empresa busca satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, mediante la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades fija y móvil con personal competente y un enfoque de protección a la salud y la seguridad de sus colaboradores, equipos, clientes y de la comunidad, junto con la integración de la filosofía de calidad aseguran el mejoramiento continuo y eficaz en cada uno de sus procesos y servicios a partir del cumplimiento de la legislación nacional y otros requisitos aplicables a la organización que regulan la gestión.

Sus servicios son: soluciones en Seguridad Electrónica con equipos y sistemas de seguridad para los diferentes tipos de empresas y personas. Cuentan con un equipo humano y técnico altamente capacitado en el montaje de monitoreo y asesoría en alarmas, CCTV, controles de acceso, detección y extinción de incendios, automatización e integración, y otros servicios como Guardas profesionales, Operadores de medios tecnológicos, Escolta de personas, Escolta de carga, Poligrafías, visitas domiciliarias, Estudio a hojas de vida, Análisis de riesgo a instalaciones.

La situación legal de la empresa se rige por la Resolución 3062, 08 agosto 2008 Licencia de funcionamiento, modalidad con Arma y Sin Arma, Fija, Móvil y Escolta.

Resolución 1687, 04 mayo 2007 Uniformes de la empresa. Resolución 003926, 30 junio 2009 Autorización medios tecnológicos.

Logística y Control de Ltda., posee una Póliza de Responsabilidad Civil Extra contractual número 6501000053301, con la Compañía SURAMERICANA, Según lo determinado por la Superintendencia de vigilancia y Seguridad Privada, la cual ampara perdidas, daños y/o lesiones ocasionadas por el uso indebido de armas de fuego y otros elementos de vigilancia en ejercicio de su actividad.

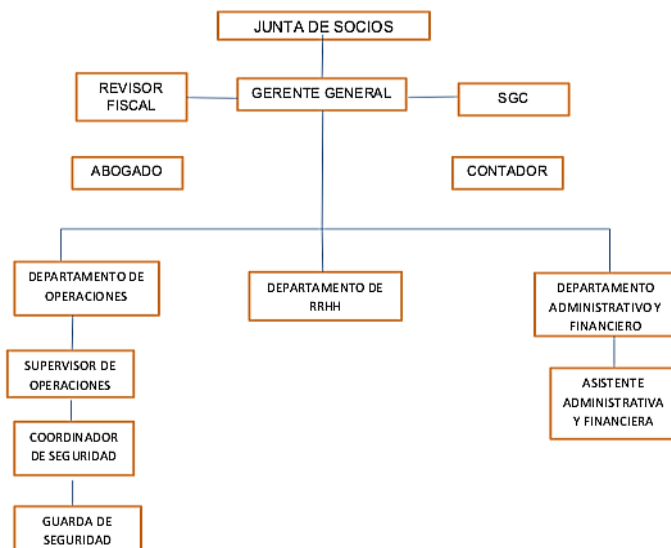
Actualmente, la empresa está conformada por 63 trabajadores tanto de la parte administrativa como operativa, de los cuales 17 personas del área administrativa son teletrabajadores.

La estructura organizacional de la empresa la encabeza el grupo de socios, contando con 3 tipos de departamentos: finanzas, operaciones y recursos humanos (ver figura 1).

La visión de la empresa, es ser consolidada como una de las mejores empresas de seguridad privada a nivel nacional en un término de cinco años, bajo la filosofía de la calidad, la organización, el liderazgo y la permanente innovación, procurando la solidez financiera y el desarrollo integral de nuestros trabajadores.

Figura 1

Estructura organizacional de la empresa Logística y control de seguridad Ltda.



8. Metodología general o de primer nivel

8.1 Enfoque, diseño de la investigación y alcance o tipo de estudio

8.1.1 *Enfoque*

El enfoque cuantitativo, es una aproximación principal de investigación, secuencial y probatoria que emplea procesos cuidadosos, metódicos y empíricos para generar conocimiento, establecer pautas de comportamiento y probar hipótesis y teorías, mediante la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo, ya que a través de la aplicación del instrumento “Batería de riesgo psicosocial”, se realizará la recolección de datos mediante la medición de variables sociodemográficas y ocupacionales y la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, los cuales se analizarán estadísticamente para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo derivados de la modalidad de Teletrabajo en un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. en el año 2020?.

8.1.2 *Alcance*

El alcance descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno analizado y describir tendencias de un grupo o población, siendo su objetivo principal medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

En la investigación se pretende describir los factores de riesgo psicosociales presentes en un grupo de teletrabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda ubicada en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta variables sociodemográficas como el sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda y número de personas a cargo.

8.1.3 *Diseño*

Según Hernández, Fernández y Baptista (1991), el diseño, es la estrategia a desarrollar en la investigación con el propósito de obtener la información que se requiere, responder a las preguntas planteadas, someter a hipótesis a prueba y cumplir con los objetivos del estudio

Se utilizará el diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, el cual es un diseño de investigación que recopila datos en un solo momento para indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población y proporcionar su descripción.

En la investigación se pretende ubicar a un grupo de teletrabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda de la ciudad de Bogotá, en las variables sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda y número de personas a cargo, con el fin de describir a los teletrabajadores a través de estas variables.

8.2 Variables

8.2.1 *Factores psicosociales intralaborales*

8.2.1.1 *Definición conceptual*

Estos factores son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, abordándose en cuatro dominios como lo son las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Ministerio de Protección Social, 2008).

8.2.1.2 *Definición operacional*

Para medir esta variable, se utilizará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, perteneciente a la batería de riesgo psicosocial, el cual es tipo Likert con opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca y arrojan una

clasificación del nivel de riesgo: muy alto, alto, medio, bajo y despreciable, para los dominios y dimensiones (Ministerio de Protección Social, 2008) (ver tabla 1).

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tiene 2 formas de aplicación que se diferencian por la población objetivo de los mismos: La forma A del cuestionario se aplica a personas que ocupan los cargos de dirección o jefaturas profesionales o técnicos, esta consta de 123 ítems, y la forma B del cuestionario con 97 ítems la cual se aplica a personas que ocupan cargos en niveles auxiliar y operarios (Ministerio de Protección Social, 2008).

Tabla 1.

Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRU CTO	DOMINIOS	DEFINICION DE LOS DOMINIOS	DIMENSION ES	DEFICIÓN DE LA DIMENSIÓN	CANTIDAD DE ITEMS (Preguntas en el cuestionario)	
					Forma A	Forma B
CONDICIO NES INTRALABO RALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	6	3
			Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	5	5

				La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.		
			Demandas emocionales.	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor	9	9
			Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que	6	No evalúa

				<p>tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador</p>		
			<p>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>	4	4

			<p>Demandas de la jornada de trabajo.</p>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>	3	6
			<p>Consistencia del rol</p>	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p>	5	No evalúa
			<p>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral</p>	4	4
	CONTROL	<p>Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre</p>	<p>Control y autonomía sobre el trabajo.</p>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>	3	3

		los diversos aspectos que intervienen en su realización	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	4	4
			Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.	4	3
			Claridad de rol.	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	7	5
			Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización	3	3

				brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Las relaciones sociales en el	Características del liderazgo.	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	13	13	
		Relaciones sociales en el trabajo	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	14	12	
		Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	5	5	

		trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos	Relación con los colaboradores (subordinados).	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. - Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. - El apoyo social que se recibe de compañeros. - El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realiza acciones que implica colaboración para lograr un objetivo común). - La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). 	9	No aplica
A	RECOMPENS	Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.	Reconocimiento y compensación	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	6	6
			Recompensas derivadas de la	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en	5	4

			pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	<p>contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.</p> <p>Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidad de desarrollo.</p>		
TOTAL ITEMS INTRALABORAL					123	97

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. (Ministerio de Protección Social, 2008) (Ver tabla 2 Y 3).

Tabla 2

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma

A

ÍTEMS FORMA A	CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49,50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59,60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67,68,69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76,77,78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86,87,88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95,96,97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104,105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,	4	3	2	1	0

25, 26,27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36,37,38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117,118, 119, 120, 121, 122, 123.					
---	--	--	--	--	--

Tabla 3

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma

B

ÍTEMES FORMA B	CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30,31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39,40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48,49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57,58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67,68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76,77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85,86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4

1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17,18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28,66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0
--	---	---	---	---	---

8.2.2 Factores psicosociales Extralaborales

8.2.2.1 Definición conceptual

Hacen referencia a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y a su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de Protección Social, 2008).

8.2.2.2 Definición operacional

Para la medición de esta variable, se utilizará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, perteneciente a la batería de riesgo psicosocial, el cual es tipo Likert con opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca y arrojan una clasificación del nivel de riesgo: muy alto, alto, medio, bajo y despreciable, para las siguientes siete dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda (Ministerio de Protección Social, 2008) (ver tabla 4).

La batería contiene un cuestionario para medir los factores de riesgo extralaborales, el cual no contiene dominios, pero sí 7 dimensiones distribuidas en 31 preguntas.

Tabla 4

Dominios y dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	No. DE ÍTEMS
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo de trabajo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	4
	Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que se caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	5
	Situación económica del grupo familiar.	Se basa en los gastos y los ingresos que se gestionan dentro del núcleo de la familia.	3
	Características de la vivienda y de su entorno	Hace referencia al tipo de vivienda en la que habita, el tipo de material, si es propia, en arriendo o familiar, donde se encuentra ubicada y como está conformada.	9

	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.	La cuál es una condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	3
	Desplazamiento vivienda -trabajo - vivienda.	Distancia entre el lugar de trabajo y la vivienda, y el método de transporte entre ellas.	4
	TOTAL ITEMS EXTRALABORAL		31

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral no tienen una secuencia numérica con respecto a las dimensiones, la escala de respuestas es tipo e Likert, y según ítem a evaluar tiene una calificación diferente (Ver tabla 5).

Tabla 5

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario extralaboral

ÍTEM	CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,27,29	0	1	2	3	4
2,3,6,24,26,28,30,31	4	3	2	1	0

8.2.3 Factores psicosociales individuales

8.2.3.1 Definición conceptual

Hacen referencia a las características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Ministerio de Protección Social, 2008).

8.2.3.2 Definición operacional

Para medir esta variable se utilizará, la ficha de datos generales de la batería de riesgos psicosociales la cual recoge información descriptiva a nivel sociodemográfico y ocupacional del trabajador, elementos que hacen parte del conjunto de factores individuales presentados por el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2008) (ver tabla 6).

Tabla 6.

Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	<p>-Nombre: Se refiere a la identificación completa del trabajador, en la cual deberá diligenciar de manera clara y legible su nombre completo.</p> <p>-Sexo: Esta variable se refiere a los atributos biológicos y fisiológicos que determinan al trabajador en las categorías</p>

	<p>Masculino y Femenino; por lo anterior, el trabajador seleccionará una de estas 2 categorías mediante la escritura de una X en la correspondiente.</p> <p>-Edad: Hace referencia al tiempo de vida cronológica del trabajador, siendo observada esta variable a través de la escritura clara y legible en número y letras del año de nacimiento del trabajador.</p> <p>-Estado civil: Esta variable se refiere al estado en el que se encuentra el trabajador respecto a los demás, habilitándolo a ejercer ciertos derechos y contraer obligaciones. Esta variable adopta 5 categorías, de las cuales se debe hacer elección de una de ellas. Estas son: a) soltero (a); casado (a); unión libre; separado (a); divorciado (a); viudo (a); sacerdote/ monja.</p> <p>-Grado de escolaridad: Se refiere al período medido en años escolares en los cuales el trabajador ha permanecido en el sistema educativo formal. En esta variable, se hace referencia al último nivel de estudios alcanzado por el trabajador, y es medida a través de la elección de una de las siguientes categorías: a) ninguno; b) primaria incompleta; c) primaria completa; d) bachillerato in completo; e) bachillerato completo; f) técnico / tecnológico incompleto; g) técnico / tecnológico completo; h) profesional incompleto; i) profesional completo; j) carrera militar / policía; k) post-grado incompleto; l) post-grado completo.</p> <p>-Ocupación o profesión: Esta variable hace referencia a lo que el trabajador hace durante el tiempo laboral o el conocimiento técnico adquirido a través de la formación y/o la experiencia. El trabajador debe escribir de manera clara y</p>
--	---

	<p>legible la ocupación que tiene en la empresa o la profesión con la que cuenta.</p> <p>-Lugar de residencia actual: Esta variable se refiere a la ciudad / municipio y el departamento donde actualmente reside el trabajador. El trabajador deberá escribir de manera clara y legible las categorías anteriormente mencionadas.</p> <p>-Estrato socioeconómico de la vivienda: Esta variable hace referencia al estrato de los servicios públicos del trabajador. Esta cuenta con las siguientes opciones de respuesta: a) 1; b) 2; c) 3; d) 4; e) 5; f) 6; g) finca y h) no sé, de las cuales se debe seleccionar con una X la respuesta correcta.</p> <p>-Tipo de vivienda: Esta variable se refiere al lugar acondicionado para vivir del trabajador y que se divide en este caso en 3 categorías: a) (propia; b) familiar y c) en arriendo, siendo seleccionada con una X la categoría correcta.</p> <p>-Número de personas a cargo: Esta variable se refiere al número de personas que dependen económicamente del trabajador, aunque vivan en otro lugar. Se debe diligenciar de manera clara y legible, ya sea en números o en letras.</p>
<p>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</p>	<p>-Lugar actual de trabajo: Hace referencia a la ciudad o municipio y al departamento en donde se ubica el lugar donde realiza sus actividades laborales. El trabajador deberá escribir de manera clara y legible las categorías anteriormente mencionadas.</p> <p>-Antigüedad en la empresa: Esta variable se refiere a los años laborados en la empresa por parte del trabajador. Se</p>

	<p>encuentran 2 categorías de la misma: a) menos de un año y b) más de un año. Si la respuesta es la b, se debe escribir de manera clara y legible, en letra o en número, los años de labor.</p> <p>-Nombre del cargo: Esta variable se refiere al nombre asignado por la empresa para ejecutar determinadas actividades o funciones dentro de la misma. El trabajador deberá diligenciar de manera clara y legible el nombre de este cargo asignado.</p> <p>-Tipo de cargo: Esta variable se refiere al nivel de cargo desempeñado en la empresa de acuerdo a sus funciones y actividades. Esta variable tiene 4 niveles de categorías, de las cuales el trabajador debe marcar con una X, la categoría que más se acerca al trabajo que desempeña en la empresa. Estas categorías son: a) jefatura - con personal a cargo; b) profesional, analista, técnico, tecnólogo; c) auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico y d) operario, operador, ayudante, servicios generales.</p> <p>-Antigüedad en el cargo actual: Se refiere a los años que lleva desempeñándose en el cargo u oficio actual. Se encuentran 2 categorías de la misma: a) menos de un año y b) más de un año. Si la respuesta es la b, se debe escribir de manera clara y legible, en letra o en número, los años en el cargo.</p> <p>-Ubicación del cargo: Esta variable hace alusión al nombre del departamento, área o sección de la empresa, en la cual desempeña sus actividades y funciones. El trabajador deberá diligenciar de manera clara y legible este apartado.</p>
--	--

	<p>-Tipo de contrato: Esta variable hace referencia al tipo de acuerdo jurídico al que llegó la empresa y el trabajador y donde se estipula las obligaciones, funciones o actividades a ejecutar por parte del trabajador. Se encuentran 6 categorías, tales como: a) temporal de menos de 1 año; b) temporal de 1 año o más; c) término indefinido; d) cooperado (cooperativa); e) prestación de servicios y f) no sé. El trabajador deberá marcar con una X el tipo de contrato actual de acuerdo a las categorías existentes.</p> <p>-Horas de trabajo: Se refiere a las horas diarias de trabajo establecidas habitualmente por la empresa para su cargo. El trabajador de manera clara y legible deberá escribir en letra o número las horas de trabajo al día.</p> <p>-Salario: Esta variable hace referencia a la contraprestación directa que recibe el trabajador por sus labores ejecutadas. Esta tiene 3 categorías, las cuales son: a) fijo (diario, semanal, quincenal o mensual); b) una parte fija y otra variable y c) todo variable (a destajo, por producción, por comisión). El trabajador deberá marcar con una X, la categoría correspondiente al tipo de salario recibido.</p>
--	---

8.3 Población y Muestra

La población es de 17 teletrabajadores, sin embargo teniendo en cuenta que el tamaño de la población es menor a 20, no se hace cálculo del tamaño de la muestra si no que se realiza a la totalidad del universo, por lo que la muestra de la investigación corresponde a un grupo de 17 Teletrabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda de la Ciudad de Bogotá, de sexo femenino y masculino, con edades comprendidas entre los 26 y 52 años, con cargos administrativos y que laboran en jornadas con duración aproximada de 8 horas,

quienes contestarán la ficha de datos generales y los cuestionarios de la Batería de Riesgo psicosocial.

9. Metodología particular o de segundo nivel

9.1 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

9.1.1 *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)*

La Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) fue publicada en Julio de 2010 y elaborada por el Ministerio de la Protección Social, la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa y dentro de su alcance está el identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo (Ministerio de Protección Social, 2010).

En Colombia la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y Extralaboral), es una herramienta regulada por la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social actualmente Ministerio de Trabajo, la cual es obligatoria para todas las empresas colombianas, independientemente del número de trabajadores o sector económico (Ministerio de Protección Social, 2010).

El proceso de construcción de la Batería estuvo integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas y profesionales en estadística. Así mismo, el diseño de los instrumentos de la batería inició con la identificación y definición de las variables en evaluación, considerando la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales (Ministerio de Protección Social, 2010).

La Batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales) y así mismo cada instrumento tiene una puntuación específica. Los instrumentos de medición son:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

Secuencia de aplicación de los cuestionarios

Según el Ministerio de Protección Social (2012), los cuestionarios se deben aplicar siguiendo la siguiente secuencia de actividades:

a. Presentación: El experto que aplica los cuestionarios se presenta con su nombre y profesión y explica su oficio en la aplicación del cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial intralaboral.

b. Carta de información y firma del consentimiento informado: El profesional que aplique los cuestionarios deberá presentarle al trabajador el consentimiento informado donde el autoriza voluntariamente su participación, después de haber comprendido la información suministrada.

Luego se realiza la entrega de los cuestionarios para diligenciar en el siguiente orden:

- c. Aplicación del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- d. Aplicación del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Aplicación de la ficha de datos generales.

Modalidad de aplicación de los cuestionarios

El Ministerio de Protección Social establece una modalidad de aplicación para cada cuestionario de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, según el grado de escolaridad de cada participante (Ver tabla 7).

Tabla 7.

Modalidades de aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores psicosociales según nivel educativo y tipo de aplicación (individual o colectiva).

Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta) Primaria incompleta	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	colectiva	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto Bachillerato completo	Individual	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Técnica o tecnológica incompleta	Individual o colectiva	Autoaplicación

Técnica o tecnológica completa		
Pregrado incompleto		
Pregrado completo		
Posgrado incompleto		
Posgrado completo		

Escala de respuesta de los cuestionarios

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Formas A y B) y el cuestionario extralaboral tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente (Ministerio de protección social, 2008).

La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde siempre hasta nunca; el trabajador debe escoger sólo una de ellas. Dichas alternativas son: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi Nunca y Nunca.

El nivel de riesgo resultante puede encontrarse en Muy alto, Alto, Medio, Bajo o sin riesgo, con la siguiente convención de colores:

Figura 2

Convención de colores para la interpretación del nivel de riesgo.



A partir de la obtención de estos niveles se puede lograr dar un cumplimiento a los objetivos específicos como los son: analizar y documentar los resultados obtenidos en la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial y dar a conocer las necesidades de la

compañía en relación con el factor de riesgo psicosocial en sus dimensiones intralaboral y extralaboral.

Mecanismos para dar validez y rigor a los instrumentos

Se realiza cálculos de correlación de Spearman entre las valoraciones de cada dimensión de los dominios y de los valores del total del instrumento. Los productos confirmaron la validez de constructo de todo el instrumento (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Se utilizó coeficientes de Alfa de Cronbach, dando a conocer que los instrumentos presentan un nivel elevado de consistencia interna, por lo que el instrumento es altamente confiable la forma A presentó un Alfa de Cronbach de 0,954 y la forma B un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Maneras y aplicativos para procesar la información

Para el análisis de los resultados es construido un Excel con fórmulas, realizando un análisis de la forma de calificación expresada en las baterías del Ministerio de Trabajo esto debido a que, aunque el Ministerio de Trabajo cuenta con un aplicativo para este fin, el mismo presenta muchas inconsistencias.

En términos generales la valoración o evaluación del riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral consiste en tomar cada una de las baterías de los empleados y agrupar las preguntas del cuestionario intralaboral correspondientes a cada dimensión y las preguntas del cuestionario extralaboral correspondientes a cada dimensión del mismo para obtener el puntaje bruto a través de la sumatoria de dichas preguntas. A cada pregunta del instrumento se le debe asignar un valor numérico que va de 0 a 4. Cada valor admite identificar el puntaje bruto correspondiente a cada dimensión y de esta misma forma se adquiere el valor bruto por cada dominio para el instrumento intralaboral forma A, aclarando que el cuestionario extralaboral no cuenta con dominios. Para ello se calcula el puntaje bruto de cada dominio realizando la sumatoria entre los puntajes brutos de las dimensiones que lo componen.

Finalmente, en relación con los puntajes brutos, se obtiene el puntaje de cada cuestionario en su totalidad a través de la sumatoria de los puntajes brutos de los dominios para el cuestionario intralaboral, y la sumatoria de los puntajes brutos por dimensión en relación con el cuestionario extralaboral.

Posteriormente se ejecuta la fórmula para transformación explicada a continuación y de acuerdo con las tablas de transformación de las dimensiones. (En este punto es importante aclarar que para realizar las transformaciones tanto en las dimensiones y dominios intralaborales, así como para las dimensiones extralaborales y para los cuestionarios en general, aplicará la siguiente fórmula: $PUNTAJE\ TRANSFORMADO = PUNTAJE\ BRUTO / FACTOR\ DE\ TRANSFORMACION * 100$) definidas en las baterías para luego hacer una nueva comparación de estos resultados con las tablas de Baremos también plasmadas en las baterías.

Teniendo en cuenta que según el Ministerio de la Protección Social (2010), cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial, se decide para este trabajo de investigación aplicar los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y la Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), a un grupo de 17 Teletrabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda de la Ciudad de Bogotá.

10. Análisis de los resultados esperados del informe de la Batería de Riesgo Psicosocial

De acuerdo al objetivo del presente trabajo se realiza la aplicación de la batería para conocer los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda, que laboran en la modalidad del teletrabajo.

Se realizó el análisis de los resultados, de manera que se puedan priorizar los factores de riesgo que afectan a los teletrabajadores en el ámbito laboral, y en base a ello se pueden

recolectar de manera ordenada los datos relacionados con los factores de riesgo psicosocial para su respectivo análisis.

Se realiza un enfoque específico en los factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales, dando a conocer los dominios y dimensiones para obtener las características del trabajo y de la organización y de qué manera estas influyen en la salud y bienestar de los 17 teletrabajadores, por otro lado, también se consideró los resultados de las condiciones extralaboral, a fin de poder detectar las condiciones sociales fuera del trabajo que puedan afectar el desempeño laboral.

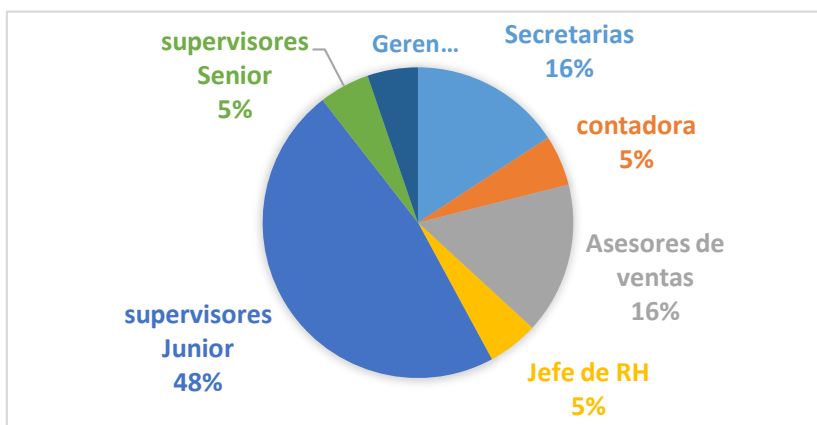
Es importante mencionar que debido a las características del nivel de escolaridad y cargo que desempeñan los teletrabajadores actualmente se hizo necesario únicamente aplicar el cuestionario Intralaboral de forma A, ya que son profesionales y algunos tienen personal a cargo.

10.1 Condiciones individuales – Información sociodemográfico

En la Figura 1, se muestra la distribución de los grupos por cargo en la empresa, en la cual se puede observar que los supervisores senior corresponden al 5% los supervisores junior al 48% seguido por el jefe de RH con el 5%, asesor ventas con el 16% la contadora con el 5% las secretarias en el grupo del 16% y el gerente al 5%.

Figura 3

Distribución de los grupos por cargo en la empresa.

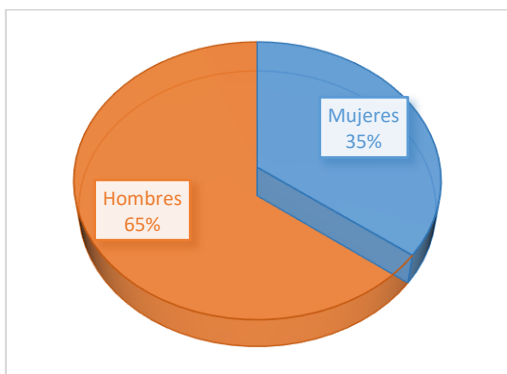


Continuando con el análisis de la información sociodemográfica se observó que el mayor porcentaje de los teletrabajadores son de género masculino 65% y el porcentaje más bajo es el de las mujeres con un 35%, importante resaltar que el 65% de los hombres teletrabajadores tiene entre 26 y 52 años, y donde el 35% tienen entre los 29 y 37 años de edad. El estado civil más predominante fue la unión libre con el 59%, por otro lado, el nivel educativo único en esta población es la educación universitaria. El lugar de residencia del 100% de los 17 teletrabajadores es en Bogotá, con un estrato socioeconómico en la mayoría nivel medio, con tipo de vivienda en arriendo o propia.

La totalidad de los teletrabajadores llevan un periodo de más de 11 meses en la empresa, hasta el momento todos con el mismo cargo que ingresaron, con tipo de contrato a término indefinido. Las horas de trabajo diarias para la mayoría de ellos está entre 8 y 9 horas, y la modalidad de pago de salario es quincenal.

Figura 4

Distribución por género



10.2 Cuestionario Intralaboral

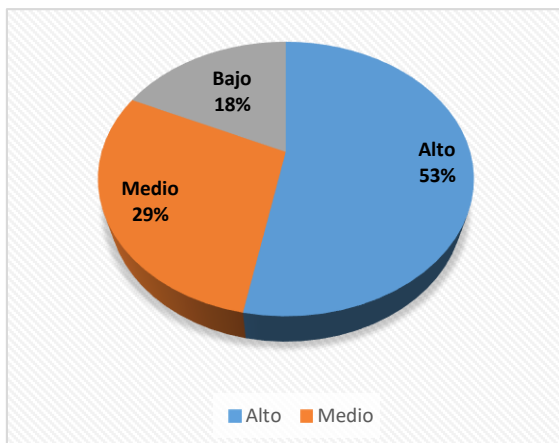
Para la aplicación de los cuestionarios de Riesgo Intralaboral forma A se seleccionó la modalidad de Autoaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento) en la cual el trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato.

10.2.1 Posible análisis de resultados

En los resultados se obtuvo que el 53% de los teletrabajadores evaluados, en las condiciones intralaborales representan un nivel de riesgo alto, un 29% corresponden a un nivel de riesgo medio y un nivel de riesgo bajo para el 18%, lo que indica que para la mayoría de los teletrabajadores evaluados las condiciones intralaborales representan riesgo.

Figura 5

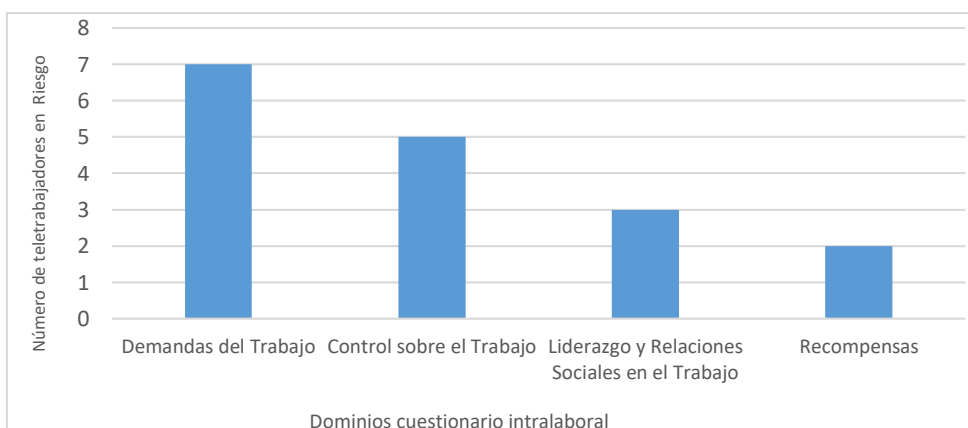
Porcentaje de Nivel de Riesgo.



A continuación, se muestra el número de teletrabajadores en Riesgo intralaboral de acuerdo a cada dominio del cuestionario forma A.

Figura 6

Número de teletrabajadores en Riesgo según cada dominio.



Los dominios que representan un mayor factor de riesgo en los teletrabajadores en cuanto al aspecto intralaboral son Demandas del Trabajo y Control sobre el Trabajo.

10.2.1.1 Posible análisis por Dimensiones

Dominio	Dimensión que represento alto riesgo	Porcentaje de Riesgo por cargo	Análisis
Demandas del Trabajo	Demandas cuantitativas	Alto 81%	Para los teletrabajadores las exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo que pueden desarrollar está a un periodo a corto tiempo, lo cual representan riesgo alto.
	Demandas de carga mental	Alto: 74%	En comparación con otras ocupaciones, el procesamiento cognitivo utilizado por los teletrabajadores tiene un riesgo alto, lo que quiere decir que existen cargas en memoria, atención, procesamiento cognitivo, y análisis de información.
	Demandas emocionales	Alto: 64%	Los teletrabajadores especialmente las secretarias, los asesores de ventas y jefe de recursos humanos que tienen relación con clientes y usuarios, esta dimensión arrojo un nivel alto, lo cual indica que esta dimensión aumenta la probabilidad de riesgo psicosocial.

	Exigencias de responsabilidad del cargo	Bajo: 34%	Esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en la empresa, por este motivo implica directamente a los jefes y supervisores, pero en esta dimensión representa un riesgo bajo.
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Alto: 93%	En esta dimensión se puede ver reflejado la modalidad del teletrabajo ya que este factor se define como las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, lo que representa un alto nivel de riesgo ya que la mayoría de los teletrabajadores no cuentan con adecuado puestos de trabajo y su adaptación a esta ha sido negativa.
	Demandas de la jornada de trabajo	Bajo: 5%	La dimensión de las exigencias del tiempo en cuanto a la jornada laboral se relaciona con trabajo por turnos, jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, en este caso se

			presentó un nivel bajo de riesgo.
	Consistencia del rol	Bajo: 5%	Para los teletrabajadores evaluados en esta dimensión, representa un riesgo con nivel bajo, ya que tienen definido cuáles son sus funciones dentro del cargo.
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.	Directivos y Jefes: Alto 100% Supervisores, secretarias, asesores y contadora: medio 47%	Para los altos directivos esta dimensión representa un riesgo alto, y está relacionado con las altas demandas de tiempo y esfuerzo que requiere el trabajo y que afectan de forma negativamente la vida personal y familiar. Mientras que, para los supervisores, secretarias y asesores se encuentra en un nivel de riesgo medio.
Control sobre el Trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	Medio 34%	Con relación a esta dimensión, representa un nivel de riesgo medio, debido a que los teletrabajadores algunas veces tienen la decisión y autonomía de la organización en los tiempos laborales.
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Alto: 88%	Se puede evidenciar un nivel de riesgo alto en esta dimensión, ya que esta se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y

			desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Participación y manejo del cambio	Alto: 91%	Los teletrabajadores en esta dimensión representan un nivel de riesgo alto, ya que muy pocas veces se encuentra la información clara, suficiente, y oportuna.
	Claridad del rol	Bajo: 10%	Representa un nivel de riesgo bajo, debido a que la empresa ha dado a conocer a los teletrabajadores información clara, objetivos, funciones, grado de autonomía, y el impacto que tiene los resultados de cada uno hacia la empresa.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Capacitación	Medio: 32%	Representa un nivel de riesgo medio, porque, aunque la empresa realice inducciones, entrenamiento y formación no lo realiza seguidamente.
	Características de liderazgo	Alto: 96%	En esta dimensión presentan un nivel alto de riesgo, ya que los teletrabajadores perciben poco contacto social con sus superiores y compañeros.
	Relaciones sociales en el trabajo	Bajo: 6%	Con relación a esta dimensión representan un nivel de riesgo bajo, puesto que por la modalidad de trabajo los

			teletrabajadores no presentan dificultades en las posibilidades de contacto con otros.
	Retroalimentación del desempeño	Bajo: 5%	Los teletrabajadores reciben retroalimentación del trabajo, lo que les permite a ellos conocer sus fortalezas e identificar sus debilidades. En esta dimensión el nivel de riesgo es bajo.
	Relación con los colaboradores	Gerente y jefes: Medio: 45%	Esta dimensión solo fue aplicada al gerente y a los jefes, ya que aplica solo para los trabajadores con personal a cargo, y representa un nivel de riesgo medio debido a que por la modalidad del teletrabajo tiende a complicarse las relaciones sociales.
Recompensa	Reconocimiento y compensación	Alto: 84%	Está relacionado con el reconocimiento al trabajador, el cual está relacionado con la confianza y bienestar, en esta dimensión se evalúa como nivel de riesgo alto, ya que la empresa no brinda reconocimiento, remuneración económica, y servicios de bienestar.
	Recompensas derivadas de la	Medio: 41%	Esta dimensión representa la compensación y evaluación

	pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.		de los trabajadores, con los esfuerzos y logros laborales, la estabilidad laboral, y la autorrealización del teletrabajador, lo que presenta un nivel de riesgo medio.
--	--	--	--

10.3 Cuestionario Extralaboral

Los Factores extralaborales, se encuentran compuestos por las condiciones externas al medio laboral que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico y de vivienda del trabajador, y como estas pueden ser determinantes para la salud del trabajador donde también incluye aspectos como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares y relaciones interpersonales.

Recordemos que el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral está compuesto por siete dimensiones:

- Tiempo fuera del Trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Influencia del entorno extralaboral en el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

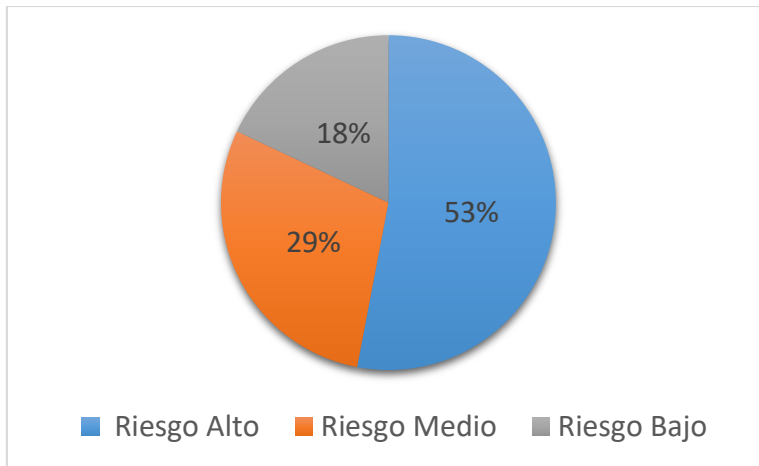
Para la aplicación de los cuestionarios de Riesgo Extralaboral se seleccionó la modalidad de autoaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento) en la cual el trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato.

10.3.1 *Possible análisis de resultados*

Como se puede evidenciar en la gráfica, existe un riesgo Extralaboral alto para los teletrabajadores de la empresa con un 53%, un 29% en riesgo medio y 18% con riesgo bajo.

Figura 7

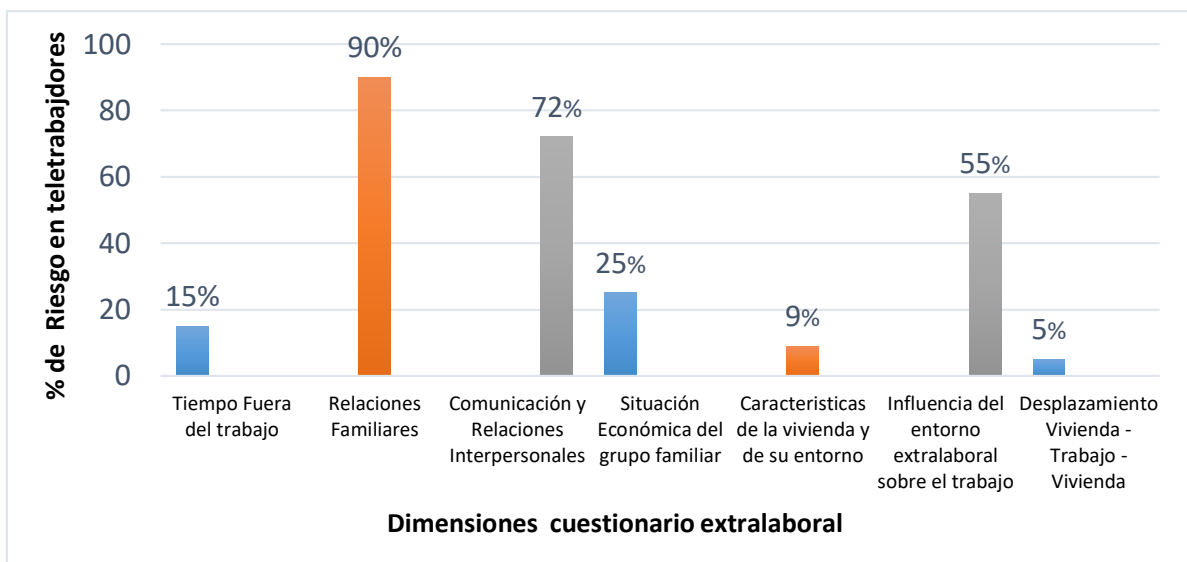
Porcentaje nivel de riesgo Extralaboral en los teletrabajadores



A continuación, se evidenciará los niveles de riesgo por cada dimensión psicosocial extralaboral.

Figura 8

Porcentaje de riesgo por cada dimensión extralaboral



Podemos concluir que el nivel más alto y por tanto el más afectado son la Relaciones Familiares con un 90% seguido de las Comunicaciones y Relaciones Interpersonales con un 72%.

10.3.1.1 Posible análisis por Dimensiones

Constructo	Dimensión que represento alto riesgo	Porcentaje de Riesgo por cargo	Análisis
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	Bajo 15%	Se refiere al tiempo de trabajo que el teletrabajador dedica a actividades diferentes a las laborales, por este motivo esta dimensión arroja un nivel de riesgo bajo, ya que posiblemente ellos tienen la autonomía de distribuir sus responsabilidades y tiempos en los temas laborales como personales.
	Relaciones familiares	Alto 90%	Esta dimensión representa un riesgo alto debido a que se ve afectado el equilibrio que debe tener el teletrabajador entre su vida laboral con su vida familiar, ya que las interacciones familiares pueden verse afectadas y a tornarse conflictivas por no tener claridad en tiempos y espacios en el hogar.
	Comunicación y relaciones interpersonales	Alto 72%	Se presenta un nivel alto de riesgo en esta dimensión, debido a que por la modalidad del teletrabajo el individuo

			tiene baja interacción social al no tener contacto directo con sus allegados y amigos.
	Situación económica del grupo familiar	Bajo 25%	En esta dimensión se reflejó un nivel de riesgo bajo debido a que no se generan gastos mayores bajo esta modalidad de trabajo.
	Características de la vivienda y de su entorno	Bajo 9%	En esta dimensión se obtuvo un nivel de riesgo bajo, debido a que relacionando las características sociodemográficas de los teletrabajadores con las características de esta dimensión, no representa un riesgo psicosocial teniendo en cuenta que son apropiadas las condiciones en las que habitan.
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.	Medio 55%	En esta dimensión se considera un nivel de riesgo medio debido a que los teletrabajadores tienen exigencias laborales mayores la cual afecta su vida extralaboral.
	Desplazamiento vivienda -trabajo - vivienda.	Bajo 5%	Esta dimensión tiene un nivel de riesgo bajo debido a que el teletrabajador no requiere desplazarse al lugar de trabajo.

10.4 Posibles medidas de Intervención para el Riesgo Intralaboral

Teniendo en cuenta la tabla de enfermedades profesionales que indica el Decreto 1477 de 2014 donde el número 42 menciona como enfermedad profesional las patologías causadas por el estrés que podría causar los Riesgos Psicosociales en el trabajador. De esta manera a nivel de intervención como primera medida se debe tener en cuenta los niveles de riesgo alto y medio para disminuir los efectos negativos posibles en los factores de riesgo psicosocial.

Según la Guía Técnica General Promoción, Prevención a Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora (2015), las acciones y estrategias se pueden diferenciar en dos: centradas en la promoción de los factores protectores y centrados en la intervención primaria o secundaria de los factores de riesgo psicosocial.

10.4.1 *Promoción de los factores protectores para la salud de los teletrabajadores*

- Disponiendo de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la ejecución de programas de promoción con el objetivo de seguir manteniendo un nivel de riesgo bajo. En este orden de ideas, se propone realizar actividades orientadas al fortalecimiento de aptitudes y capacidades de los teletrabajadores, mediante capacitación y educación, de esta manera mejorar la motivación y la satisfacción laboral, programar mucho más seguido capacitaciones para que los teletrabajadores sigan teniendo una claridad del rol, claridad en sus turnos de trabajo y las exigencias que ameritan sus responsabilidades con el fin de que obtengan autonomía, habilidades y destrezas sobre sus tareas puntuales. Por otro lado, teniendo en cuenta la modalidad del trabajo de estas personas se recomienda realizar reuniones de trabajo por lo menos dos veces por mes para conseguir una escucha activa y de esta manera fomentar las relaciones entre compañeros de trabajo.

- Desarrollar actividades relacionadas con el deporte para promover los buenos hábitos, ya que estos contribuyen a la relación positiva con el propio cuerpo y permite vivir experiencias de confianza y autocuidado.

- Se recomienda incrementar posibilidades de acceso a la educación donde estas estén relacionadas con el desempeño laboral. De esta forma, además de reconocer su labor lograrán un sentido de pertenecía con la empresa y con el trabajo que realizan, y ayudará a enriquecer su currículum y contribuir al desarrollo de su futuro a cada teletrabajador.

10.4.2 *Intervención de los factores de riesgo psicosocial*

En esta intervención se tienen en cuenta en primer lugar los niveles de riesgo alto por dominios de las condiciones intralaborales reflejadas en la figura 6 donde se evidencia el número de personas en riesgo según cada dominio donde los teletrabajadores presentan que los factores con mayor riesgo son Demandas del trabajo seguido por el Control sobre el trabajo.

- Realizar análisis sistemático de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta lo que significa teletrabajar para poder identificar posibles riesgos y formas de eliminarlos o reducirlos. En particular en lo referente a lugares y equipos de trabajo, cómo se evidencia el entorno donde labora, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y psicosociales.
- La revisión periódica de estas condiciones de trabajo de demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, exigencias de responsabilidad del cargo con el objeto de determinar en cada momento la valoración de los riesgos y la necesidad de implantar nuevas medidas.
- Aplicar la metodología que propone la Guía Técnica General Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, para evaluar carga de trabajo.
- Evaluar la percepción de los trabajadores con relación al teletrabajo por medio de entrevista semiestructurada.
- Firmar una política de intervención de Riesgos Psicosociales que garantice la consulta y participación de todos los trabajadores, para promover la participación en la implementación y seguimiento de medidas preventivas o correctivas que sean necesarias para la salud mental y física de los teletrabajadores.
- Mediante herramientas de recolección de información evaluar las consecuencias del aislamiento físico que repercuten en la salud psicosocial del teletrabajador, como lo es el escaso relacionamiento con su equipo de trabajo y con su jefe, y la socialización en general.

10.5 Posibles medidas de intervención para el Riesgo Extralaboral

Las dimensiones más afectadas en cuanto a Riesgo Psicosocial Extralaboral son Relaciones Familiares (90%) y Comunicación y Relaciones Interpersonales (72%), por lo que siguieren las siguientes medidas de intervención:

- Estrategias inmediatas para administrar adecuadamente el tiempo, buscando el equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- Intervención con las familias de los teletrabajadores para definir competencias relacionadas con el respeto por el tiempo y las responsabilidades del otro, o la delegación y la gestión de tiempos y tareas.
 - Intervención para esclarecer las dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia para dar herramientas de solución ante las dificultades de las tareas del trabajo y las domésticas.
 - Crear estrategias de psicoeducación en los teletrabajadores con relación a su familia por medio del uso de las TICs, para reducir la probabilidad de generarse interrupciones durante el tiempo de trabajo como, por ejemplo, visitas inesperadas, tener que atender a familiares, atender el teléfono por cuestiones personales, y en llegado el caso en el cuidado de los hijos etc.)
 - Revisar el espacio donde los teletrabajadores realizan sus labores del trabajo, donde debe existir una delimitación del espacio físico de trabajo a otras áreas de la casa.

10.6 Conclusiones del análisis de la Batería de Riesgo Psicosocial

Es necesario destacar que dentro de la población teletrabajadora de esta empresa, sobresale el cargo de supervisores teniendo en cuenta que es una empresa de seguridad privada. Dentro de los factores de riesgo intralaborales, para la mayoría fue percibido en un nivel alto la Demanda del trabajo y el Control sobre el trabajo, lo que puede estar afectando la organización en los resultados esperados y el bienestar de los teletrabajadores. Por otro lado, los niveles medios y bajos puntuaron hacia el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y las Recompensas.

En el primer dominio, demandas del trabajo que hace parte de las condiciones intralaborales, se pudo encontrar que, las Demandas de tipo, cuantitativas, de carga mental y ambientales de esfuerzo físico, las condiciones del lugar de trabajo afectan a la mayoría de los teletrabajadores. Lo cual indica que, en este nivel, se perciben exigencias altas relacionadas con cantidad de trabajo para ser desarrolladas en poco tiempo, así mismo se ven involucrados aspectos como mayor procesamiento cognitivo, atención, memoria y análisis de información.

Se debe mencionar que en cuanto a las jornadas de trabajo, por turnos, las jornadas prolongadas y las pausas los teletrabajadores están en el criterio de poder elegir sus espacios y su ritmo de trabajo.

En el Dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los teletrabajadores perciben estas características con un nivel bajo de riesgo, en donde por su modalidad de trabajo no se ve tan comprometido este dominio.

Por tanto, las estrategias de intervención propuestas para esta población de teletrabajadores se basan principalmente en el estilo saludable, educación, motivación y la satisfacción laboral para potencializar las habilidades en los teletrabajadores. Donde se debe realizar intervención en el análisis de las condiciones de trabajo debido a que, al establecer procesos y metas claras, y participación de los teletrabajadores se convierte en uno de los puntos claves. Del mismo modo, el fortalecimiento de las zonas de salud y todas las actividades destinadas a mejorar, mitigar y reducir los impactos de las posibles molestias.

Dentro de los factores de riesgo extralaborales, para la mayoría fue percibido en un nivel alto las Relaciones Familiares y las Comunicaciones y Relaciones Interpersonales, por lo cual se propone implementar programas de educación y capacitación con asesoramiento profesional con el fin de optimizar la satisfacción y el desempeño de los teletrabajadores con relación a su lugar de trabajo, y cómo manejar el equilibrio de la vida familiar con las responsabilidades laborales. Dichos programas estarán diseñados de acuerdo a las necesidades de los teletrabajadores para mejorar las relaciones familiares y la comunicación entre ellos.

Además, la solución de la estrategia de intervención propuesta ayudará a dar cumplimiento a la normativa vigente sobre intervención de riesgo psicosocial, promover la implementación y mejora continua del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y así tener un impacto positivo en el bienestar interno de los trabajadores y de la organización.

11. Presupuesto

El concepto de presupuesto tiene varios usos, por lo general vinculados al área de las finanzas y la economía.

El presupuesto es, en este sentido la cantidad de dinero que se estima que será necesaria para hacer frente a ciertos gastos, en este orden de ideas se puede decir que el presupuesto es la cantidad del costo o de los gastos del proyecto, es importante ya que permite dar cuenta de los costos generales de la investigación y de la planificación para cada actividad del proceso y permite que se vean reflejados según avanza el proyecto y de esta manera se lleva un control de lo gastado en cada tarea realizada.

Las consideraciones que se tuvieron en cuenta para la elaboración del presupuesto de la investigación son: Claridad en lo que se desea realizar, estrecha vinculación con el cronograma e incluir siempre un porcentaje para imprevistos,

A continuación, se muestra el presupuesto del proyecto el cual se incluye en una tabla de costos por actividad. En él se tienen en cuenta el costo unitario y el costo total de cada producto que fue necesario para el desarrollo del proyecto de investigación.

Tabla 8

Asignación de costos de cada actividad.

Recurso	Tipo de recurso	Costo	Cantidad Total.	Costo Total	Descripción
----------------	------------------------	--------------	------------------------	--------------------	--------------------

Docente de seminario de investigación	Talento Humano	\$0	0	\$0	Docente de la especialización de seguridad y salud en el trabajo que guía la formulación y desarrollo del presente proyecto.
Ingeniera ambiental y Psicólogas		\$0	1 Ingeniera ambiental	\$0	Integrantes del grupo que desarrollan la propuesta del presente proyecto.
		\$0	2 Psicólogas	\$0	
Gerente de la empresa		\$0	1	\$0	Director administrativo de la empresa que autoriza y permite la ejecución del proyecto a la población teletrabajadora.
Población teletrabajadora de la empresa	\$0	17	\$0	Personas con un contrato vigente con la organización que laboran dentro de las	

					instalaciones de la empresa.
Instalaciones de la empresa	Institucional	\$0	1	\$0	Es necesario usar las instalaciones de la organización para reunir la población teletrabajadora.
Transporte	Financieros	\$30.000	4	\$120.000	Recursos para movilizarse a la empresa donde se tomarán los datos necesarios.
Viáticos		\$75.000	2	\$150.000	Viáticos necesarios para llevar a cabo la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.
Refrigerios	Financieros	\$1.700	17	\$100.000	Posible protocolo para realizar la campaña de toma de datos en la organización.

Software de análisis de datos	Tecnológico- Contrapartida	\$2.000.000	1	\$0	Herramienta tecnológica para el análisis de datos de la Batería de Riesgo Psicosocial.
Computador		\$1.800.000	3	\$0	Herramienta tecnológica necesaria para la elaboración del proyecto de investigación.
Fotocopias	Físico	\$26.000	3	\$80.000	Documentos, libros o consultas necesarias.
Lapicero de mina negra	Físico	\$1.200	17	\$20.400	Herramienta para diligenciar los cuestionarios de la Batería de Riesgo Psicosocial.
Impresiones	Físico	\$5.000	17	\$85.000	Impresiones de cuestionarios y herramientas para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Costo Total	\$555.400	
	Mcte	

12. Cronograma

El cronograma fue elaborado mediante el diagrama de Gantt, herramienta utilizada para la programación de las actividades, está representado con barras que marcan el tiempo de realización de las tareas dentro del lapso de tiempo establecido.

Según Terrazas (2011), los diagramas de Gantt son un sistema grafico que se ejecuta en dos dimensiones; en el eje de las abscisas se coloca el tiempo y en el eje de las coordenadas se colocan las actividades a desarrollar. Este diagrama es muy útil para mostrar la secuencia de ejecución de operaciones de todo un paquete de trabajo y tiene la virtud que puede utilizarse tanto como una herramienta de planificación así como una herramienta de seguimiento y control.

La programación del proyecto se verá reflejado en el diagrama en donde básicamente se representará en graficas el tiempo de ejecución y las actividades facilitando de esta manera el seguimiento de las tareas que se van realizando, a su vez se ira registrando que actividad necesita una reprogramación o si se presentan retrasos. El grafico finalmente es utilizado como información que será entendido como un resumen de las actividades realizadas durante la investigación del proyecto.

El grafico a continuación es una representación simple de la estructura de una gráfica de Gantt:

Figura 9

Ejemplificación de diagrama de Gantt.

	Tiempo					
Actividad	1	2	3	4	5	6
A						

B						
C						
D						
E						
F						
G						
H						
I						

En la elaboración del diagrama de Gantt es muy importante tomar en cuenta la gestión de las actividades y determinar la ejecución de las mismas de acuerdo a los dos tipos existentes, las cuales son:

Actividades secuenciales: Exigen un orden de ejecución, es decir se espera la disposición de tareas que suceden unas con otras, en donde es necesario esperar la terminación de una actividad para comenzar a operar en otra.

Actividades Simultáneas: Pueden ser realizadas al mismo tiempo de ejecución con otra, y no dependen de la finalización o comienzo de otra actividad.

12.1 Lista de actividades y requerimientos del proyecto, identificando aquellas que correspondan a secuenciales y simultaneas.

Es importante partir desde este punto ya que la planificación es considerada como primer paso en casi todo proceso. Debe existir una buena planificación realizada en base a estudios y análisis de requerimientos teniendo en cuenta la magnitud del proyecto.

Albernas, Corsano, González, González, & Harry (2012) dice que “La planificación de las operaciones de un proceso es por lo general el problema más crítico a la hora de desarrollar un proceso de producción. No resulta tan fácil planificar las tareas de un procedimiento puesto que se debe analizar varios factores en los que sobresalen el tiempo, presupuesto disponible y clasificación para su ejecución.

A continuación, se muestra la lista de actividades que se realizaron para la investigación y en el Anexo 1 se plasmó esta lista mediante el diagrama de Gantt:

Tabla 9.

Lista de actividades

Nº	Actividades / tareas	Responsable	Tiempo establecido	Clasificación
1	Portada o página de título	Integrantes del Proyecto	3 Agosto del 2020	Simultánea
2	Planteamiento del problema de investigación.	Integrantes del Proyecto	5 Agosto del 2020	Simultánea
3	Planteamiento de los objetivos.	Integrantes del Proyecto	12 Agosto del 2020	Secuencial
4	Justificación	Integrantes del Proyecto	19 Agosto del 2020	Secuencial
5	Búsqueda de literatura y manejo de gestores bibliográficos.	Integrantes del Proyecto	22 Agosto del 2020	Secuencial
6	Realización del marco teórico	Integrantes del Proyecto	7 Septiembre del 2020	Simultanea
7	Realización del marco institucional	Integrantes del Proyecto	9 Septiembre del 2020	Simultánea
8	Metodología general (Enfoque, diseño de investigación o tipo de estudio)	Integrantes del Proyecto	13 Septiembre del 2020	Secuencial
9	Definición de variables	Integrantes del Proyecto	18 Septiembre del 2020	Secuencial

10	Definición conceptual	Integrantes del Proyecto	22 Septiembre del 2020	Simultanea
11	Definición operacional	Integrantes del Proyecto	2 Octubre del 2020	Secuencial
12	Definición de la población y muestra	Integrantes del Proyecto	4 Octubre del 2020	Simultanea
13	Metodología (Selección de métodos o instrumentos para recolección de información)	Integrantes del Proyecto	9 Octubre del 2020	Secuencial
14	Elección del instrumento de investigación (Batería de Riesgo Psicosocial)	Integrantes del Proyecto	23 Octubre del 2020	Secuencial
15	Medición de variables (análisis preliminar para el avance de análisis de resultados)	Integrantes del Proyecto	26 Octubre del 2020	Secuencial
16	Resumen	Integrantes del Proyecto	3 Noviembre del 2020	Simultánea
17	Introducción	Integrantes del Proyecto	3 Noviembre del 2020	Secuencial
18	Posibles Análisis	Integrantes del Proyecto	7 de Noviembre del 2020	Secuencial
19	Presupuesto de la investigación	Integrantes del Proyecto	9 Noviembre del 2020	Secuencial
20	Cronograma de Gantt	Integrantes del Proyecto	9 Noviembre del 2020	Secuencial

21	Consideraciones éticas	Integrantes del Proyecto	10 Noviembre del 2020	Simultánea
22	Conflictos de interés	Integrantes del Proyecto	12 Noviembre del 2020	Secuencial
23	Conclusiones y discusiones	Integrantes del Proyecto	12 Noviembre del 2020	Secuencial
24	Presentación del Poster	Integrantes del Proyecto	14 Noviembre del 2020	Secuencial
25	Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	Integrantes del Proyecto	15 Diciembre del 2020	Secuencial
26	Resultados	Integrantes del Proyecto	21 Diciembre del 2020	Secuencial
27	Análisis de resultados	Integrantes del Proyecto	16 Enero del 2021	Secuencial
28	Medidas de intervención para el Riesgo Psicosocial	Integrantes del Proyecto	29 Enero del 2021	Secuencial
29	Conclusiones	Integrantes del Proyecto	10 Febrero del 2021	Secuencial
30	Realización del informe final	Integrantes del Proyecto	15 Febrero del 2021	Secuencial
31	Publicación del proyecto	Integrantes del Proyecto	25 Febrero del 2021	Secuencial

13. Consideraciones éticas

Para la presente investigación es necesario la reserva de la información y consentimiento informado, el cual consiste en que antes de aplicar los cuestionarios de la Batería de riesgo psicosocial seleccionados, se le suministrara a cada uno de los 17 Teletrabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda una carta de información donde el

teletrabajador autoriza voluntariamente su participación en la investigación, mediante la firma de dicho documento también se le da a conocer los objetivos y alcances del estudio, su rol como participantes y el carácter anónimo y confidencial de la información proporcionada por ellos (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La Resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores, es decir las psicólogas, las cuales deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional o se revelará tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Adicional, esta investigación esta ceñida a las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, contenidas en la Resolución No. 8430 del 04 de octubre de 1993 emitida por el Ministerio de Salud, en donde se clasifica la presente investigación con riesgo mínimo, ya que a través de la aplicación de los cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial, se interviene directa o indirectamente las implicaciones psicológicas en el trabajador (Ministerio de Salud,1993).

También tendrán en cuenta la normatividad que se halle vigente en el país para el ejercicio de la salud ocupacional y la psicología (Ley 1090 del 2006, Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia. 2009) y los documentos vigentes de orden legal o técnico que expida el Gobierno Nacional y el Colegio Colombiano de Psicólogos (Ministerio de la Protección Social, 2010).

14. Conflictos de interés

La presente investigación no presenta ningún conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

15. Conclusiones y discusión

15.1 Conclusiones

Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial afectan el bienestar laboral y se relaciona con la afectación en la salud física y mental de las personas trabajadoras, esta investigación se centra en los riesgos psicosociales y busca relación con el teletrabajo, y como esta modalidad puede afectar la salud mental de los trabajadores. Cabe mencionar que en todo tipo de organización hay un impacto en los trabajadores, ya que según el Ministerio de la Protección Social ahora Ministerio de Trabajo, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es alta, por este motivo si no se consideran o no se tienen en cuenta esto podría conducir a tener un impacto en la salud y en el desempeño de los trabajadores, de esta manera este proyecto de investigación aporta elementos en el ámbito académico al ofrecer preguntas y nuevos temas para futuras investigaciones, y a las empresas para esclarecer el nivel de exposición del riesgo psicosocial al que está expuesto un teletrabajador y poder implementar estrategias de promoción y prevención e intervención frente a este factor de riesgo y seguidamente aumentar consciencia frente a la exposición al riesgo psicosocial y las implicaciones que este genera.

Por una de estas razones, el Ministerio de Protección Social construye la Batería de Riesgo Psicosocial con el apoyo de la Pontificia Universidad Javeriana, la cual parte de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008: “Los Factores de Riesgo Psicosocial se refiere a los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Por esta situación, consideramos la importancia de estudiar esta variable (Riesgo psicosocial) en la población de teletrabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda., ubicada en la Ciudad de Bogotá. Ya que los factores de riesgo psicosociales es uno de los problemas con mayor efecto en el ámbito laboral, y la importancia radicará en ir más allá del cumplimiento del requisito legal del que se menciona en la Resolución 2646 de 2008, ya que el tema del bienestar, la salud física y mental de los trabajadores es de interés tanto para los directivos de la empresa como para las investigadoras.

Por otra parte la metodología del presente proyecto tuvo como primer lugar el proceso de investigación, en el cual se realizó la selección del tema y así mismo se describen los momentos significativos del teletrabajo en Colombia, se procedió a elegir el enfoque de tipo cuantitativo con diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, después se tuvo lugar a la elección de los instrumentos de recolección y análisis de la información, la cual se eligió la Batería de Riesgo Psicosocial, análisis de los posibles hallazgos, elaboración de posibles medidas de intervención y finalmente las conclusiones de los posibles resultados.

Se realizó un análisis de la empresa, para identificar que los llevo a implementar el teletrabajo, y su relación con la presencia de las TIC en el ámbito laboral, con el fin de conocer cómo ha sido la experiencia en esta nueva forma de trabajo y de qué manera esta ha impactado en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y cómo ha evolucionado el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En el presente estudio de caso, se aplicará el Cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social, a 17 teletrabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. Este estudio tiene como objetivo identificar y establecer los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población teletrabajadora de esta organización.

La aplicación de los cuestionarios a los teletrabajadores de la empresa permite recolectar los datos socio demográficos y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A) y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cuatro niveles: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.

Por ultimo cuanto al equilibrio entre vida personal y vida laboral con respecto a la modalidad de teletrabajo es un tema de subjetividad ya que esto depende de factores externos e internos de cada trabajador, lo que quiere decir que es erróneo pensar que el teletrabajo en todos los casos es sinónimo de incomodidad o malestar para el trabajador, puesto que dependiendo de las condiciones del trabajador puede ser una ventaja o desventaja trabajar desde esta modalidad.

15.2 Discusión

Los factores de riesgo psicosociales derivados de la modalidad de Teletrabajo en un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. en el año 2020, serán aquellos provenientes de las condiciones intralaborales como extralaborales de los teletrabajadores, tal y como se evidencia en los resultados esperados del presente estudio, ya que los datos indican que dentro de las condiciones intralaborales, se encontrarán que las demandas del Trabajo y Control sobre el Trabajo, representan un nivel alto de riesgo psicosocial así como las Relaciones Familiares y las Comunicaciones y Relaciones Interpersonales, inmersas en las condiciones extralaborales.

Estos resultados esperados se corroboran con el estudio de Castellanos, Escobar y Merlo (2014), en el cual se manifestó que dentro de las desventajas de esta modalidad frente a las condiciones intralaborales, está la dificultad que presentan los teletrabajadores para delimitar las jornadas de trabajo, que pueden ser en promedio 12 horas al día entre semana, fines de semana, representándose en sobrecarga de actividades durante el día y la noche, situación derivada de un mal uso de la autonomía en el manejo del tiempo, es decir dificultad en el control del trabajo.

Así mismo, frente a las demandas de trabajo se espera un nivel de riesgo alto, se encuentra que se realizó un estudio en España en el que las tareas asignadas a los teletrabajadores suponían una alta carga mental y emocional; esto llevó a que las personas reportaran desórdenes de salud: cefaleas en un 49,4% de los casos, problemas de visión en un 34,6%, problemas estomacales en un 18,6%, cansancio general en un 54,9%, dolor muscular en un 56,1%, insomnio en 32,9%, y altos niveles de irritabilidad en el 34,6% de los casos (Pinilla, 2011).

Por otra parte, frente a las condiciones extralaborales, las cuales se consideran pueden representar un riesgo alto para los teletrabajadores, se encuentra que autores como Pérez y Gálve, (2009), confirman este planteamiento, ya que manifiestan en su investigación que el aislamiento social es otro factor negativo que dentro de las condiciones extralaborales se ha presentado durante el teletrabajo, ya que algunas personas refieren una sensación de

aislamiento en el desarrollo de sus actividades por la ausencia del contacto con otros compañeros de trabajo.

Finalmente, se considera que las relaciones familiares, pueden ser un factor psicosocial de alto riesgo, lo cual es corroborado por Barros (2008), en cuanto a que refiere en su estudio que si bien es cierto con el teletrabajo se aumenta la presencialidad en el hogar, la calidad del tiempo dedicado se puede ver afectada, ya que la persona podría llegar a estar más involucrada en sus actividades laborales que familiares, lo que puede llegar a aumentar la tensión y los conflictos familiares, así como también se podría ver una disminución en el bienestar físico y psicológico de la persona.

Así mismo, se pretende que mediante los resultados esperados plasmados en este proyecto de investigación se logre continuar aportando bases de investigación frente a esta nueva modalidad de trabajo, que como bien se sabe en Colombia se ha ido incrementando no solo por la presentación de la emergencia sanitaria sino también porque ha representado beneficios valiosos para los empleadores del país, por lo que se requiere ampliar las bases teóricas para obtener una visión más amplia de este tipo de trabajo, que facilite realizar tanto actividades de promoción de condiciones psicosociales saludables, prevención de la exposición a riesgos e intervención con los teletrabajadores que presentan altos niveles de riesgo que afectan su desarrollo psicosocial y que por tanto puede afectar sus diferentes áreas de ajuste.

Lo anterior, con el fin de lograr garantizar la seguridad y salud en el trabajo de la persona teletrabajadora, mediante la optimización de las condiciones en las cuales labora, en las que no está habituado a trabajar y que por ende le ha representado retos importantes en la adaptación en esta nueva modalidad.

16. Lista de referencias

Alonso, M. y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Papeles del psicólogo*, (83), 55-61. Recuperado el 13 de Agosto de 2020, de Redalyc.

Barros, E. y Barros, M. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración*, 15 (2), 1-45.

Castellanos, Y., Escobar, S. y Merlo, A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14 (1), 57-72. Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de Directory of Open Access Journals

Castro, P., Rincón, N. y Sánchez, J. (2017), *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial*. (Tesis de pregrado). Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12494/14550>

Congreso de Colombia. (2008). Ley por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008]. Recuperado de <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

Congreso de Colombia. (2012). Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (1991). *Metodología de la investigación* [versión PDF Document]. Recuperado de <https://eds-b-ebshost-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/eds/detail/detail?vid=0&sid=39536781-fb1a-40e3-b7e6-24e296dd48c2%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=sib.000004291&db=cat00798a>

Honores, C. David, A. (2017). Utilización de diagramas de Gantt para la programación y control de un proyecto en la empresa DH. Ecuador: Editorial Universidad Técnica de Machala. Recuperado de:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10013>

Millán, J. Montoya, M. Macías, P. (2019). *Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas colombianas*. (Trabajo de grado). Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia.

Ministerio de Protección Social. (2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Resolución 2646 de 2008]. Recuperado de <https://www.forpo.gov.co/es/normatividad/resoluciones/resoluciones-2008/385-resolucion-002646-de-2008/file>

Ministerio de protección social, (2010). *Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentospa-raevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de Salud. (1993). Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [Resolución 8430 de 1993].
Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones, (s.f.). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*. [versión PDF Document]. Recuperado de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones. (30 de Abril de 2012). Regulación de la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo. [Decreto 884 de 2012]. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>

Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones, (2020). *El teletrabajo, una modalidad laboral que toma vuelo en Colombia*. Recuperado de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-135762.html>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57. Recuperado el 13 de Agosto de 2020, de Directory of Open Access Journals.

Pérez, S. y Gálvez, A. (2009). El Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Revista Athenea Digital*, 15, 57-70.

Pinilla, J. (2011). Efectos contrapuestos de la flexibilidad. El caso de los Teletrabajadores Europeos. *Revista Abaco*, 1 (67), 39-48.

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13 (1), 29-42. Recuperado el 9 de Septiembre de 2020, de Redalyc.

Sánchez, A., Boix, J. y Jurado, P. (2009). La sociedad del conocimiento y las tics: una inmejorable oportunidad para el cambio docente. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (34), 179-204. Recuperado el 9 de Septiembre de 2020, de Redalyc.

Sarsosa, K., Charria, V. y Arenas, F.(2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Revista Gerencia Política y Salud*, 13 (27), 348- 361. doi: 10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cрпи

Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31 (2), 354 – 385. Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de Scielo.