

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 27.09.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos			
Autor(es): Bryam Oliveros, David Puentes y Eliana Buitrago			
Tutor(es): Laura Parada Romero			
Fecha de finalización: 27.09.2021			
Temática: Riesgo Psicosocial			
Tipo de investigación: Cuantitativa, Descriptiva			
Resumen: Debido a la pandemia causada por el SARS-CoV-2 el trabajo remoto ha sido una herramienta útil para darle una continuidad al trabajo en las organizaciones, así mismo esta modalidad de empleo que permite a los trabajadores desempeñar sus labores desde su hogar, sin tener que movilizarse por largas distancias, ni cumplir con un horario establecido, así como también ofrece otro tipo de características laborales para el empleador, sin embargo, aunque trae una gran cantidad se encuentra asociado a los riesgos laborales y particularmente a los riesgos psicosociales, en donde factores como el estrés, la ansiedad, los inconvenientes de la vida personal de cada uno de los trabajadores por tal motivo el presente estudio tuvo como objetivo principal Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional. Se realizó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, se aplicó la batería para la evaluación de riesgos psicosociales a 106 trabajadores que trabajaban desde casa, finalmente se identificó que los colaboradores se encuentran expuestos a un alto riesgo a desarrollar riesgo psicosocial específicamente en las respuestas relacionadas con la dificultad de la tarea, la rotación de turnos, las horas extra, el doblar turnos y el trabajo nocturno.			
Palabras clave: Trabajo remoto, riesgo psicosocial, SARS-CoV-2, salud física y mental			
Planteamiento del problema: La gran mayoría de países del mundo a raíz de la emergencia sanitaria causada por el SARS-COV-2, han venido implementando métodos de trabajo como lo es el “trabajo remoto” como respuesta al incremento de casos y evitar el aumento de los contagios. Esto ha traído consigo el incremento de sucesos de estrés, impotencia, ansiedad, entre otros factores de riesgo psicosocial, a causa de largas jornadas laborales y cargas de trabajo excesivas. En el momento que se implementó el “trabajo remoto” se pudo deducir que el 41% de los empleados trabaja más desde			

su casa que cuando tenía que hacerlo de manera presencial, así como un 27% las mismas horas y el 32% restante trabaja menos horas de manera virtual (Ríos, 2020). Lo que demuestra que la gran mayoría de los trabajadores se ven expuestos a cubrir horarios laborales que no le corresponden.

Pregunta:

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores en todo el país?

Objetivos:

Objetivo general

Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional.

Objetivos específicos

- Caracterizar a los funcionarios de la empresa de petróleos que van a ser objeto del estudio.
- Determinar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en los funcionarios de una empresa de petróleos empleando la encuesta para el diagnóstico de los factores Psicosociales (Bocanument & Berján, 1993).
- Proponer recomendaciones de prevención y promoción contra los factores de riesgos psicosociales identificados en los funcionarios de la empresa de petróleo

Marco teórico:

Para Bernardo Moreno (2011) “Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves” (p. 8).

Como se logra evidenciar en las definiciones expuestas por los diferentes autores el teletrabajo y el trabajo remoto es la ejecución de las actividades de temas lógicamente administrativos en sus lugares de residencia o en algunos casos el trabajo realizado por metas sin el cumplimiento de horarios sino de las actividades a las que fue asignado.

Y para concluir los riesgos psicosociales son los que presentan los trabajadores diariamente por el mal manejo del estrés debido a las cargas laborales que en muchos casos por tener un

teletrabajo o trabajo remoto la carga laboral aumenta más, pues muchas de las empresas no son conscientes y pasan por alto los horarios a los cual la misma ley tiene para los trabajadores.

Páginas 36 a 45

Método:

Para efectos de este estudio se considera el tipo de investigación descriptiva el cual da cuenta de cómo se presenta un fenómeno buscando especificar y detallar sus características acordes a personas, comunidades y grupos. Es útil para mostrar con detalle y precisión las dimensiones y ángulos de los fenómenos de estudio en un contexto y tiempo específico (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El estudio es de tipo descriptivo debido a que se pretende describir los factores de riesgo psicosociales que se evidencian en un grupo funcionarios en modalidad de trabajo remoto de la empresa de petróleos que despliega labores a lo largo de todo el país en la cual se tendrán en cuenta variables de tipo sociodemográficas como edad, estado civil, grado de escolaridad, genero, edad y estrato socioeconómico.

Páginas 48 a 59

Resultados, hallazgos u obra realizada:

A partir de los resultados obtenidos se pudo identificar que se debe dar una prioridad de intervención a aquellos factores de riesgo y protectores que se encuentran en tonalidades roja tienen una prioridad uno de intervención, los que tienen una tonalidad naranja son un nivel dos de prioridad de intervención, los que tienen una tonalidad azul clara tienen un nivel tres de prioridad de intervención, los que tienen una tonalidad verde claro requieren de un nivel cuatro de prioridad de intervención y los que se encuentran en azul oscuro requieren una prioridad cinco de intervención.

Después se hizo una revisión de los datos sociodemográficos de los colaboradores de la organización (tabla 3), identificando que el promedio de edades de los trabajadores de la empresa es de 25 años. En cuanto el género hubo una mayor participación por parte de las mujeres siendo de 55% mientras que el 45% de la población evaluada fueron hombres.

Por otra parte, se observó que un gran porcentaje de los colaboradores es profesional pues equivale al 57% de la población encuestada, después se encuentran los que tienen especialización

38%, Maestría 5% y bachilleres 1%. Así mismo el 92% de las personas ocupa cargos de Trainee, mientras que el 8% restante ocupa otros cargos.

No obstante, la mayoría pertenece a estrato 3 pues equivale a un 24%, después le siguen los estratos 1 y 2 siendo un 21%, además un 16% de los encuestados pertenecía a estrato 1, el 13% a estrato 2 y el 6% a estrato 6.

Finalmente se identificó que un gran porcentaje de las personas encuestadas son solteras pues 57% afirmaron serlo, mientras que el 25% se encuentran en unión libre y el 18% casados.

Páginas 60 a 94

Conclusiones:

Al concluir con la investigación la cual tiene como objetivo general Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional se lo logro deducir que los trabajadores de la empresa de petróleos se encuentran expuestos a un alto riesgo psicosocial especialmente en los relacionados con los siguientes factores la dificultad de la tarea, la rotación de turnos, las horas extra, el doblar turnos y el trabajo nocturno.

Además, la mayoría de los funcionarios reportaron que las jornadas de trabajo son prolongadas, bajas posibilidades de realizar pausas activas deben trabajar a un ritmo alto y no están de acuerdo con que se han realizado actividades de inducción y reinducción.

Existe una constante rotación de los cargos, no tienen muchos conocimientos sobre los programas de recreación familiar además de la caja de compensación, en ocasiones presentan dificultades para pedir permiso y no conocen mucho sobre el programa de salud ocupacional.

Páginas 95 a 96

**Factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una
empresa de petróleo**

Bryam J. Oliveros

Cod. 11213057

David J. Puentes

Cod. 11213228

Eliana V. Buitrago

Cod. 11213232

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

**Factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una
empresa de petróleos de Bogotá DC**

Bryam J. Oliveros

Cod. 11213057

David J. Puentes

Cod. 11213228

Eliana V. Buitrago

Cod. 11213232

Laura B. Parada Romero

PHD Educación

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

*A nuestros padres y hermanos, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años,
gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.
A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con
éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus
conocimientos.*

Tabla de contenido

Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Planteamiento del problema	16
Justificación	18
Pregunta de investigación	20
Objetivos	20
Marco referencial	21
Antecedentes Investigativos	21
Antecedentes Nacionales.....	21
Antecedentes Internacionales	25
Marco Legal	29
Marco Conceptual	32
Marco Teórico	36
Hipótesis	45
Marco Metodológico	48
Resultados	60
Discusión	92
Conclusiones	95
Recomendaciones	97
Anexos	98
Referencias	101

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Variables sociodemográficas y ocupacionales</i>	54
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable</i>	56
Tabla 4. <i>Análisis</i>	60
Tabla 5. <i>Datos sociodemográficos</i>	63

Tabla de figuras

Figura 1. Fases del proceso.....	57
Figura 2. <i>Encuesta de funcionarios en modalidad trabajo remoto</i>	58
Figura 3. Encuesta para el Diagnostico de los Factores Psicolaborales Asociados al moto.....	59
Figura 4. <i>Pregunta 1.</i>	65
Figura 5. <i>Pregunta 2.</i>	65
Figura 6. <i>Pregunta 3</i>	66
Figura 7. <i>Pregunta 4.</i>	66
Figura 8. <i>Pregunta 5</i>	67
Figura 9. <i>Pregunta 6.</i>	67
Figura 10. <i>Pregunta 7.</i>	69
Figura 11 <i>Pregunta 8.</i>	69
Figura 12 <i>Pregunta 9.</i>	70
Figura 13 <i>Pregunta 10.</i>	70
Figura 14 <i>Pregunta 11.</i>	71
Figura 15 <i>Pregunta 12.</i>	71
Figura 16 <i>Pregunta 13.</i>	72
Figura 17 <i>Pregunta 14.</i>	72
Figura 18 <i>Pregunta 15</i>	73
Figura 19 <i>Pregunta 16.</i>	73
Figura 20 <i>Pregunta 17.</i>	75
Figura 21 <i>Pregunta 18</i>	75
Figura 22 <i>Pregunta 19.</i>	76
Figura 23 <i>Pregunta 20.</i>	76
Figura 24 <i>Pregunta 21.</i>	77
Figura 25 <i>Pregunta 22</i>	77
Figura 26 <i>Pregunta 23.</i>	78
Figura 27 <i>Pregunta 24.</i>	78
Figura 28 <i>Pregunta 25</i>	79

Figura 29 <i>Pregunta 26</i>	79
Figura 30 <i>Pregunta 27</i>	80
Figura 31 <i>Pregunta 28</i>	81
Figura 32 <i>Pregunta 29</i>	82
Figura 33 <i>Pregunta 30</i>	82
Figura 34 <i>Pregunta 31</i>	83
Figura 35 <i>Pregunta 32</i>	83
Figura 36 <i>Pregunta 33</i>	84
Figura 37 <i>Pregunta 34</i>	84
Figura 38 <i>Pregunta 35</i>	85
Figura 39 <i>Pregunta 36</i>	85
Figura 40 <i>Pregunta 37</i>	86
Figura 41. <i>Pregunta 38</i>	86
Figura 42 <i>Pregunta 39</i>	87
Figura 43 <i>Pregunta 40</i>	87
Figura 44 <i>Pregunta 41</i>	88
Figura 45 <i>Pregunta 42</i>	89
Figura 46 <i>Pregunta 43</i>	89
Figura 47. <i>Pregunta 44</i>	90
Figura 48 <i>Pregunta 45</i>	90
Figura 49 <i>Pregunta 46</i>	91

Resumen

Debido a la pandemia causada por el SARS-CoV-2 el trabajo remoto ha sido una herramienta útil para darle una continuidad al trabajo en las organizaciones, así mismo esta modalidad de empleo que permite a los trabajadores desempeñar sus labores desde su hogar, sin tener que movilizarse por largas distancias, ni cumplir con un horario establecido, así como también ofrece otro tipo de características laborales para el empleador, sin embargo, aunque trae una gran cantidad se encuentra asociado a los riesgos laborales y particularmente a los riesgos psicosociales, en donde factores como el estrés, la ansiedad, los inconvenientes de la vida personal de cada uno de los trabajadores por tal motivo el presente estudio tuvo como objetivo principal Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional. Se realizó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, se aplicó la batería para la evaluación de riesgos psicosociales a 106 trabajadores que trabajaban desde casa, finalmente se identificó que los colaboradores se encuentran expuestos a un alto riesgo a desarrollar riesgo psicosocial específicamente en las respuestas relacionadas con la dificultad de la tarea, la rotación de turnos, las horas extra, el doblar turnos y el trabajo nocturno

Palabras clave: *Trabajo remoto, riesgo psicosocial, SARS-CoV-2, salud física y mental*

Abstract

Due to the pandemic caused by COVID-19, remote work has been a useful tool to give continuity to work in organizations, likewise this type of employment that allows workers to carry out their work from home, without having to mobilize for long distances, or meeting an established schedule, as well as offering other types of work characteristics for the employer, however, although it brings a large amount, it is associated with occupational risks and particularly psychosocial risks, where factors such as stress, anxiety, inconveniences in the personal life of each of the workers, for this reason, the present study had as its main objective to identify the psychosocial risk factors associated with remote work in officials of an oil company who perform tasks at the national. A descriptive study with a quantitative approach was carried out, the battery for the evaluation of psychosocial risks was applied to 106 workers who worked from home, finally it was identified that the collaborators are exposed to a high risk of developing psychosocial risk specifically in the responses related to task difficulty, shift rotation, overtime, doubling shifts, and night work

Keywords: Remote work, psychosocial risk, COVID-19, physical and mental health

Introducción

El trabajo remoto es una modalidad de empleo que permite a los trabajadores desempeñar sus labores desde su hogar, sin tener que movilizarse por largas distancias, ni cumplir con un horario establecido, así como también ofrece otro tipo de características laborales para el empleador. Está definido por la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) como “será entendido como aquel que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa, sin importar las características propias que la normatividad legal colombiana involucra en cada modalidad” (Valenzuela & Galán, 2020). Esta forma de trabajo se ha venido desarrollando a lo largo de los años, con un importante incremento al momento en el que se decretó la pandemia a raíz de la aparición de los contagios por SARS-COV-2.

En Colombia no se encuentra definido como tal en la legislación el término “Trabajo Remoto”, es por esto que en el caso de que un empleador desee implementar este tipo de modalidad de trabajo deberá recurrir a la ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 del 2012, en donde podemos encontrar una modalidad de trabajo remoto específica y que servirá de herramienta fundamental para la ejecución de contratos de este tipo (Godoy, Valderrama, & Gaitán, 2020). Esta modalidad de trabajo está asociada a los riesgos laborales y particularmente a los riesgos psicosociales, en donde factores como el estrés, la ansiedad, los inconvenientes de la vida personal de cada uno de los trabajadores, sumados a las preocupaciones debido a la aparición de los contagios en personas por el SARS-COV-2, hacen de estos riesgos un factor importante a tener en cuenta al momento de desarrollar labores de este tipo.

“Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no solo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada

trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá” (Izquierdo, 2021).

Los riesgos psicosociales son un tema de gran importancia en la seguridad y salud en el trabajo pues están inmersos en el bienestar de los trabajadores y la eficacia de sus actividades, presentando en los trabajadores distracciones, inadecuado uso de las instalaciones, estrés laboral, un ambiente laboral caótico debido a las actitudes del trabajador que está teniendo muchas cargas laborales y presentando un inadecuado manejo de ello. Por esto es que se están presentando tanto estos riesgos con el aumento del trabajo remoto a causa del SARS-COV-2, lo cual ha llevado a los trabajadores a llevar su trabajo a casa y lidiando con el diario vivir de sus familias, su casa y su trabajo.

Por lo tanto, en este trabajo se identifica cuáles son los riesgos psicosociales que están presentando los funcionarios de esta empresa de petróleos, debido al trabajo remoto que han tenido que lidiar a causa del SARS-COV-2, y dejando de manera personal una serie de recomendaciones de prevención y promoción para mitigar estos riesgos en esta población.

Planteamiento del problema

La gran mayoría de países del mundo a raíz de la emergencia sanitaria causada por el SARS-COV-2, han venido implementando métodos de trabajo como lo es el “trabajo remoto” como respuesta al incremento de casos y evitar el aumento de los contagios. Esto ha traído consigo el incremento de sucesos de estrés, impotencia, ansiedad, entre otros factores de riesgo psicosocial, a causa de largas jornadas laborales y cargas de trabajo excesivas. En el momento que se implementó el “trabajo remoto” se pudo deducir que el 41% de los empleados trabaja más desde su casa que cuando tenía que hacerlo de manera presencial, así como un 27% las mismas horas y el 32% restante trabaja menos horas de manera virtual (Ríos, 2020). Lo que demuestra que la gran mayoría de los trabajadores se ven expuestos a cubrir horarios laborales que no le corresponden.

Estos sucesos han demostrado a lo largo de la historia que las personas ven más afectada su salud mental que su cuerpo por el contagio mismo de la infección (Ledermann, 2003). Aspectos como este no son tomados en cuenta con la relevancia necesaria por parte de las empresas y en su gran mayoría ni siquiera por el mismo trabajador, que deja de lado su salud por cumplir con los requisitos laborales. Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral no solo es una cuestión emocional, estos también comprenden impactos en el trabajador a nivel físico, intelectual y de comportamiento (Espinoza A. , 2020); Por lo que no solo se debe tener en cuenta cuestiones de cargas laborales y horas de trabajo, cuando el entorno en el que se desarrolla el trabajador comprende una gran cantidad de factores de gran importancia para desarrollar sus actividades con plenitud, como lo pueden ser su situación familiar, económica, afectiva, entre otros.

Es importante mencionar que estos factores de riesgo no solo se evidencian a causa de actividades laborales. En un estudio realizado al momento de iniciar la pandemia, se pudo concluir que el 80% de las personas sufrían de episodios de estrés y ansiedad por miedo a perder algún ser querido o sus trabajos a causa del virus, y no tener los recursos para mantener a su familia (Cudris, Barrios, & Nidia, 2020). Así mismo se pudo determinar que el 60% de las personas, adoptó medidas excesivas con el incremento de casos de SARS-COV-2 y la desinformación frente al tema, medidas como el lavado de manos frecuente, el uso del tapabocas y de gel antibacterial sin siquiera haber salido de sus casas,

ni entrar en contacto con nadie fueron algunas de estas, las cuales se empezaron a realizar con una mayor frecuencia (Tizón, 2020).

En Colombia se estableció mediante el Decreto 457 de marzo de 2020 el aislamiento preventivo obligatorio, el cual consta de 34 excepciones, la prohibición de consumo de bebidas embriagantes, suspensión de transporte aéreo doméstico y siete artículos, los cuales dan las pautas a seguir durante los 19 días que se decretó el aislamiento y el incumplimiento de estos acarreará sanciones para el infractor (Ministerio de Educación Nacional, 2020). Esta decisión tomó por sorpresa a muchas empresas y trabajadores independientes, que dependen del ingreso diario de sus trabajos, en donde uno de los sectores que más se vio afectado fue el del turismo, el cual ha tenido un gran crecimiento en el transcurso de los últimos años y del cual dependen muchos empleos, como es el caso de la ciudad de Santa Marta donde alrededor 25.000 a 30.000 personas dependen del sector turismo para su sustento y tuvieron que suspender sus labores para cumplir con el decreto expedido por el gobierno nacional, con la dificultad de que en este sector la implementación del trabajo remoto no es algo viable (Universidad de los Andes, 2020).

Cada una de estas situaciones son agravantes al momento de hablar de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta que en un mismo trabajador se pueden presentar cada una de las características mencionadas y que al momento en el que se asignan las labores para el mismo no son tenidas en cuenta por la empresa o el empleador encargado.

Cabe resaltar que esa modalidad de empleo puede traer distintos beneficios en otras áreas o temáticas como lo puede ser el tema ambiental, en donde se reducen considerablemente las emisiones y los índices de contaminación, hay un aumento en cuanto a la productividad, ya que no es necesario el tiempo que muchas veces se necesita para desplazarse a los lugares de trabajo, además de estos casos se pueden evidenciar muchos otros beneficios pero ninguno enfocado en los riesgos psicosociales en esta modalidad de empleo, por el contrario se presentan casos de aumento de la carga laboral, pérdida de la vigilancia de la salud ocupacional, introducción de riesgos laborales en el entorno familiar y todo tipo de riesgos de carácter psicosocial en el trabajo, por esto creemos que la problemática abordada muestra la realidad de gran cantidad de trabajadores que sufrieron el cambio en su modalidad de empleo (Abril Martínez, L. P., Mónica Catalina Abril Martínez, & Sandra Consuelo Abril Martínez, 2020).

Justificación

La dinámica acelerada actual producto de las nuevas tecnologías y el mundo globalizado han traído consigo mayores probabilidades de tener riesgos psicosociales asociados al trabajo cuyo concepto aquí se comparte con el expuesto por parte de la Organización Internacional del Trabajo (2013, p. 1) considerado como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”, añadido a lo anterior otro detonante de este tipo de riesgos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo lo constituye la actual problemática asociada al SARS-COV-2 la cual ha desencadenado múltiples dificultades o al menos así lo demuestra el reciente estudio por parte de la Federación Colombiana de Gestión Humana (2020). cuyos resultados arrojaron preocupantes cifras en cuanto a pánico (3,70%) sensación de soledad (25,50), depresión (16,10), ansiedad (52,80 %), estrés (63,40%) y por último claustrofobia con un 6,20%.

Según el mismo estudio el 98,8% de las organizaciones se encuentran implementando este nuevo sistema de trabajo de alguna forma lo cual es un cambio para el que los colombianos no estaban preparados y esto ha traído grandes consecuencias en el ámbito laboral, puesto que al realizar tan drástica transición los trabajadores presentaron dificultades a la hora de adaptarse a las nuevas medidas necesarias, lo cual ha tenido desventajas para las empresas y sus empleados como lo son la sensación de aislamiento (41,60 %), acumulación de tareas (32,90 %), dificultad para el autocontrol (26,10 %), comunicación interna distorsionada (23,60 %), falta de organización (15,50 %) y baja productividad (8,10 %), además, también se ha visto afectado el ambiente familiar puesto que al estar la familia confinada en un solo lugar por un largo periodo de tiempo en un espacio limitado sin poder tener tiempos de privacidad o liberación de estrés incrementa los conflictos y las diferencias entre estos, y en algunos casos más extremos causando problemas de violencia intrafamiliar; todo esto por causa de síndromes psicológicos desarrollados por la nueva realidad que están viviendo los colombianos (Federación Colombiana de Gestión Humana, 2020).

Partiendo de lo anterior se busca determinar los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto empleando la batería para el diagnóstico de los factores Psicosociales (Bocanument & Berján, 1993). Además de ello, se tiene que es un estudio de tipo

cuantitativo, enfoque no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. Respecto a la población, el estudio se llevará a cabo en el año 2021 con personas que laboran por trabajo remoto en una empresa de petróleos, que desarrollan labores a nivel nacional y cuenta con empleados a lo largo de todo el país.

Con esta investigación se logrará identificar la población que está siendo afectada por el trabajo remoto en la empresa de petróleos, y así lograr realizar un estudio y análisis de estos resultados estadísticos arrojados según el diagnóstico de la batería de riesgos psicosociales, se tendrán en cuenta los diferentes riesgos psicosociales en que los trabajadores están expuestos, logrando dar un análisis y estrategias en caminadas al trabajo remoto por causas del SARS-COV-2 para la prevención que se deben tener en cuenta para el bienestar ya sea físico, psicológico y sociales de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales asociados al trabajo según Méndez (2017) pueden aumentar sobre todo si se lleva a cabo concretamente distanciado de las herramientas tecnológicas de la organización pudiendo generar por tanto una sensación de aislamiento, desespero e irritabilidad. Ello aunado al hecho de la resistencia y no aceptación de la nueva forma de laborar lo cual dificulta el proceso de ajuste y re- adaptación, aún más teniendo en cuenta que se busca tener un equilibrio constante entre familia, trabajo, relaciones afectivas y sociales. Por lo anterior este trabajo investigativo resulta crucial y beneficioso en la medida de que no solo permitirá comprender los riesgos psicosociales relacionados al trabajo remoto a la luz del fenómeno del SARS-COV-2 , sino que además su análisis y consecuentes resultados producto del procesamiento de datos estadísticos favorecen los mecanismos de comprensión y generación de estrategias encaminadas a la prevención, promoción y mantenimiento de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, evitando los daños que puedan ser ocasionados (Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud, 1984).

Esta investigación podrá ser objeto de respaldo para futuras investigaciones lo que les permitirá establecer paralelos teniendo en cuenta el diseño de investigación y las variables estudiadas, contemplando además los resultados obtenidos configurados en tiempo y espacio.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores en todo el país?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional.

Objetivos específicos

- Caracterizar a los funcionarios de la empresa de petróleos que van a ser objeto del estudio.
- Determinar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en los funcionarios de una empresa de petróleos empleando la encuesta para el diagnóstico de los factores Psicosociales (Bocanument & Berján, 1993).
- Proponer recomendaciones de prevención y promoción contra los factores de riesgos psicosociales identificados en los funcionarios de la empresa de petróleo

Marco referencial

Los riesgos psicosociales es una combinación del estrés laboral y la salud en torno a la psicología laboral de los trabajadores, los cuales generan los riesgos psicosociales que pueden afectar tanto al trabajador mismo como a los demás compañeros de trabajo y familiares de estos, generando tensiones en el ambiente laboral y demás, en esta tesis hablaremos de cómo estos riesgos han aumentado debido al trabajo remoto o el trabajo en casa debido al SARS-CoV-2.

“El teletrabajo puede presentarse como un tipo de empleo y como otras formas contractuales. Los aspectos que caracterizan al teletrabajo y facilitan su definición y cualificación son la espacialidad y la temporalidad, todo ello en el contexto de la sociedad de la información. La espacialidad es importante en el teletrabajo toda vez que la distancia es una de las características innatas que este posee. Su reconocimiento se hace indispensable para que el teletrabajo pueda configurarse. Esta característica puede relacionarse con espacio físico, en un contexto geográfico, más un, si se piensa en una fábrica de la época industrial donde todo estaba centralizado en una misma ubicación” (Cifuentes & Londoño, 2020).

Aunque el estrés laboral se ha considerado con frecuencia como una experiencia subjetiva de una persona derivada de la percepción de tener que tratar con demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar, éste no afecta sólo a la salud y bienestar físico de las personas, sino que repercute en su actividad en el trabajo y relación con el entorno. La exposición a un ambiente laboral perjudicial puede llevar a una gran ausencia, menos rendimiento, problemas psicosomáticos y afectivos, incremento de prácticas adictivas como beber y fumar, y la reducción de la actividad física (Martínez, 2020, p. 304).

Antecedentes Investigativos

Antecedentes Nacionales

La Universidad CES de Medellín, Colombia, publicó un artículo titulado “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”. El cual tiene la intención de mostrar el papel que cumplen los actores de la Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito del trabajo remoto y todos los factores que implementar esta modalidad trae consigo, todo desde el punto de vista analítico y reflexivo. El tipo de investigación es

descriptiva, con una asociación cualitativa, en la cual se identificaron las definiciones de “teletrabajo” así como la legislación existente en el extranjero, principalmente en Latinoamérica, en donde se tomaron como muestra cinco (5) países de los cuales el 100% de los mismos cuenta con leyes o proyectos dirigidos a esta modalidad de empleo. De esta manera se realizó un análisis desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar las falencias y fortalezas que posee cada uno de los países evaluados y determinar los posibles mejoramientos en cuanto a legislación y proyectos para Colombia, así como los métodos de implementación y el manejo que se le está dando a esta forma de realizar labores desde casa. Se pudo identificar que es necesario un cambio en la dirección de los esfuerzos realizados, y estos antes de estar enfocados en productividad, factores económicos y ahorro de recursos, deben estar dirigidos hacia las personas y su relación con la salud ocupacional. Otro de los factores relatados en la investigación, fue el de la inclusión de personas discapacitadas y madres cabeza de familia en esta modalidad de trabajo, con el fin de generar las mismas oportunidades laborales en todos los ámbitos y un equilibrio laboral que contribuya con la equidad e igualdad (Cataño Ramirez & Gómez Rúa, 2014).

En un artículo publicado por Scielo Ciencia & Trabajo en 2014, que lleva por título “Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Tiene como objetivo el realizar una revisión de estudios relacionados con la seguridad y salud de los teletrabajadores en Latinoamérica, de esta manera estar al tanto de los avances que se han hecho en esta temática y poder plantear propuestas y estrategias de salud y seguridad en el trabajo para esta modalidad de empleo. El tipo de investigación es descriptivo, en donde se tuvieron en cuenta cuarenta y uno (41) artículos de nueve (9) bases de datos diferentes, en donde también se incluyeron temáticas como las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), con el fin de ampliar la obtención de resultados. A partir de esto se pudo obtener resultados entre los que podemos encontrar que el intervalo de tiempo en el cual se indaga más sobre teletrabajo y sus riesgos fue de 2009 a 2012, en donde los sectores que más lo implementaron fue el de Telecomunicaciones (20%), Economía Social (14%) y Gobierno (11%). En cuanto a los países que más se ha indagado acerca del tema a nivel mundial encontramos a España y en cuanto a Latinoamérica se encuentra que los países líderes en esta temática son Argentina (17%), Colombia (17%) y Chile (12%). Se pudo

identificar que Colombia cuenta con una gran cantidad de artículos que contribuyen con la investigación, que se realiza con el fin de la ampliación del mercado laboral, donde las empresas puedan implementar este método de trabajo con todas las garantías de los trabajadores y empleas, siempre buscando su bienestar y la calidad de vida de los mismos (Bonilla Prieto, Plaza Rocha, Soacha De Cerquera, & Riaño Casallas, 2014).

En la Universidad El Bosque de Colombia publicaron un artículo que lleva por nombre “Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores – (Estudios de Caso Colombia)”, el cual tenía como objetivo realizar análisis estadísticos y cualitativos para relacionarlos estadísticamente con la sintomatología de los trabajadores de esta modalidad, así como determinar los factores de riesgo a partir de pruebas no paramétricas y profundizar en aquellos hallazgos obtenidos de riesgos psicosociales. El tipo de investigación es no experimental descriptiva, transversal y tiene una asociación mixta debido a que se tratan factores tanto cualitativos y cuantitativos en este estudio de caso. La muestra está compuesta por grupos focales en los que se encuentran 1.287 trabajadores de una Empresa Prestado de Servicios de Salud (EPS), de los cuales el 11,3 % (146) corresponde a trabajadores remotos y 88,7% (1.141) corresponden a trabajadores convencionales, los cuales hacen parte de las diferentes dependencias de la empresa. Se encontró en términos de calidad de vida, nivel social, salud, condiciones medioambientales, personales y familiares, que los factores de riesgo más frecuentes son dificultades para la interacción social, dificultad para tomar decisiones, percepción de exclusión de las actividades laborales, entre otras. De la misma manera se identificaron factores protectores en los mismos trabajadores como pueden ser la disminución en la probabilidad de hurto, accidentes de tránsito, alimentación balanceada, disminución de distractores sociales, mejoras significativas en términos medioambientales, económicos y en cuanto a lo personal y laboral se identificó un mejor aprovechamiento del tiempo libre. (Santos, y otros, 2019)

El trabajo de grado publicado por la Universidad Católica de Colombia, que lleva por título “Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores”, tiene como objetivo el promover la prevención de riesgos psicosociales en personas que desempeñan el teletrabajo mediante un manual para las empresas que estén ubicadas en Bogotá, en la localidad de chapinero. Se realiza una investigación con respecto a los principales riesgos psicosociales que se presentan en Colombia y en las distintas empresas que emplean el

teletrabajo, como lo pueden ser largas jornadas laborales, su entorno laboral, aislamiento, el equilibrio familia – trabajo, entre otros, que pueden aumentar significativamente el riesgo de aparición de factores psicosociales. Se diseña un manual de procedimientos, el cual hace énfasis en cada uno de los pasos que se deben realizar para llevar a cabo una actividad correctamente. La investigación pudo arrojar que la implementación del manual es algo novedoso para el país, debido a que no se encuentra algo similar en el mercado en el que se pueda seguir los pasos para desarrollar la actividad correctamente. Así mismo se pudo verificar que los riesgos psicosociales en el teletrabajo es una temática que requiere una mayor profundización, ya que a medida que pasa el tiempo, el interés por parte de las empresas para implementar esta modalidad de empleo ha crecido significativamente, por lo tanto, son necesarias las buenas prácticas en este sentido (Barrera Diaz, Casas Marroquín, & Lizarralde Vargas, 2019)

La Universidad ECCI publicó un trabajo de grado titulado “Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales” El proyecto surgió debido al cambio de la modalidad de trabajo a causa de la aparición de los contagios de SARS-COV-2 en personas, en donde la intención de la investigación es diseñar una guía para ese cambio de modalidad de empleo, estableciendo medidas de prevención que estén relacionadas a los factores de riesgo psicosocial, todo esto basado en la legislación colombiana vigente. El estudio es de tipo descriptivo, se realizó bajo un parámetro cuantitativo y un método deductivo, en cuanto a la población se tomó en cuenta a las personas que están en modalidad de teletrabajo, específicamente una empresa del sector privado ubicada en la ciudad de Bogotá, en total fueron 15 personas que se utilizaron para el muestreo. La investigación arrojó varios datos importantes, entre ellos que el 58% de las personas presenta sentimientos negativos de forma eventual y repetitiva. El 26,9% presenta sentimientos de sobrecarga. El 57,9% de las personas afirma que el teletrabajo brinda espacios de concentración en actividades laborales. El 21,1% presentan trastornos del sueño a partir del teletrabajo y la demanda laboral. El 57,9% presenta dolores de cabeza a causa de las cuestiones laborales. El 42,1% presenta situaciones de estrés repetitivas generadas por la demanda laboral. El 42,1% de las personas encuestadas presentan interrupciones de tipo laboral. El 10,5% de los encuestados expresa no tener tiempo para realizar otras actividades a parte del trabajo. Este y otros datos mostraron que cuando la carga laboral no

es alta, el riesgo de aparición de factores psicosociales es menor, así mismo cuando las cargas laborales son altas, los riesgos aumentan, presentándose situaciones continuas de estrés, desinterés, dolores de cabeza y situaciones ergonómicas incómodas (Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021)

Antecedentes Internacionales

Un primer acercamiento a la experiencia documentada a nivel internacional es la llevada a cabo por (Pardos, 2017), cuyo título de investigación fue Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña en el país de España. El objetivo general del estudio fue evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña. Otros fines que tenía la investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial a través de la percepción particular del profesorado. Teniendo en cuenta el objetivo principal se elaboró un instrumento para cuantificar los factores de riesgo del bienestar teniendo en cuenta los aspectos psicométricos. Otro de los fines que buscaba responder la investigación era determinar el nivel de salud mental positiva correlacionándolo a aspectos de salud, estilos de vida y características sociodemográficas. La investigación se llevó a cabo en dos etapas. En un inicio se identificaron los factores de riesgo psicosocial como factores perturbadores del bienestar. En una segunda ocasión se realizó un estudio de corte trasversal y alcance descriptivo, el cual se realizó en las escuelas y facultades de enfermería de las siguientes universidades de Cataluña: Universitat de Barcelona, Universitat Rovira i Virgili; Universitat de Girona, Universitat de Vic, Universitat Pompeu i Fabra i Universitat de Lleida, Universitat Autònoma de Barcelona, y la Universitat Ramon Llull. Respecto a los resultados obtenidos se obtuvo que, de los 69 ítems del instrumento seleccionado, sólo 21 fueron evaluados como relevantes o muy relevantes con magnitudes igual o superiores a 0.80. De los ítems más destacados en resultados se encontró que Las nuevas tecnologías generan un aumento del trabajo virtual online que precisan de una inmediatez de respuesta, Hay una falta de apoyo de los propios compañeros, No hay límites entre el horario laboral y personal, Existe poca posibilidad de participación en la toma de decisiones. En torno al segundo objetivo se obtuvo que El cuestionario CuBIDU mostro excelentes características

psicométricas en términos de consistencia interna y validez el cual mide 3 dimensiones: exigencias laborales en el ámbito docente, exigencias curriculares y dificultades en el ámbito organizativo.

Una segunda investigación es la titulada Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de SARS-COV-2 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020. Desarrollada por Medina Gavilanez & Prado Cedeño, (2020) en Portoviejo – Ecuador. El estudio tuvo como pretensión identificar los factores de riesgos psicosociales en funcionarios de una institución pública quienes laboran bajo la modalidad de teletrabajo en el contexto de pandemia por SARS-COV-2. el objetivo general de la investigación fue Identificar los riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo en los colaboradores de una institución pública de la ciudad de Portoviejo, en el año 2020. En cuanto a los específicos se buscó en primera medida establecer los factores de riesgo psicosociales, que tienen mayor frecuencia en los colaboradores de la modalidad de teletrabajo y por otra parte describir cómo influye la doble presencia en los colaboradores. En cuanto a la metodología empleada se tiene que el tipo de investigación fue cuantitativa y cualitativa la cual busco analizar las propiedades específicas de los fenómenos de estudio. El alcance de investigación fue descriptivo/exploratorio y corte transversal, con muestreo no probabilístico. Para alcanzar los objetivos se aplicó un instrumento de medición valido y confiable, posteriormente se realiza una entrevista de tipo semiestructurada con el fin de conocer las propiedades de doble presencia. Respecto a los resultados se pudo observar que con base a la sobre carga y ritmo de trabajo, los resultados evidenciaron que un 17% tienen un riesgo bajo; mientras que el mayor porcentaje es el riesgo medio con un 57%; y solo un 27% tiene riesgo alto. Por otra parte, respecto a la doble presencia se muestra como una carga que incide en el desempeño de las funciones del teletrabajo y que resulta complejo sobrellevar la vida personal y el trabajo. también se puso en evidencia que les genera estrés el adaptarse a este modo de trabajo, por otro lado, el uso de la tecnología en concomitancia con el manejo de conflictos familiares demostró que tiene efectos nocivos para la salud y el desempeño laboral.

Por su parte (Arantzazu García González, 2017), desarrollo como tesis doctoral una investigación titulada proceso de riesgos psicosociales en mujeres que trabajan de la información y la comunicación en el ámbito docente, Elche – España. El estudio surgió

como resultado del interés personal cuando inicio a laborar en el campo de la tele formación producto del aislamiento. Como objetivo general de la investigación se buscó conocer los principales riesgos psicosociales percibidos por las teles formadoras teniendo en cuenta sus principales propiedades y dimensiones, así como los factores organizacionales e individuales, que pueden estar involucrados en dicho proceso. En cuanto a su metodología se empleó un enfoque mixto como tercer paradigma de investigación para alcanzar el fin antes expuesto. La técnica para la toma de datos fue la técnica Delphi la cual permite obtener una visión holística sobre un fenómeno lo que permite considerar diversas opiniones de expertos. Una vez recogidos los datos por medio de dicha técnica prospectiva se procedió a una fase de integración donde convergen los paradigmas cualitativo y cuantitativo siendo este último de mucha importancia para la investigación dado que comprende la piedra angular fenomenológica dimanada de los conceptos subjetivos y particulares de los riesgos psicosociales. Para la segunda fase se procedió a realizar entrevistas fenomenológicas sin ningún tope o límite de participantes donde para su análisis cualitativo se pasó por tres sub etapas las transcripción, segmentación y codificación de la información. Como resultado de la investigación se obtuvo que con más del 50% aparecen factores asociados a aspectos ambientales como temperatura e iluminación. Fue el nivel de ruido el que obtuvo como segundo mayor riesgo una puntuación de 64,29%, como tercer resultado se obtuvo el estatismo postural con un 64,2%. Con el 100% se encuentran aspectos como la carga alostática y el tecnoestrés. Con respecto a la categoría de riesgos ergonómicos mesa ergonómica y silla obtuvieron las mayores magnitudes con un 73,3 % y 76,5% respectivamente. Con base al segundo resultado congruente con la fase 2, se obtuvieron asociaciones de alta carga mental con patrones disfunciones de sueño, desmotivación y depresión.

Otro estudio desarrollado en la misma línea de investigación es la desarrollada por Rugel Briones & Romero Alverca, (2020) la cual lleva por título percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia SARS- COV-2 un caso de estudio llevado a cabo por los residentes de una urbanización del Cantón Daule, Guayaquil-Ecuador. Su objetivo general fue Conocer las percepciones que tienen los/as residentes de una Urbanización del cantón Daule, en torno a realizar teletrabajo por motivo del confinamiento. Con respecto a los específicos se buscó en primera instancia identificar las

condiciones de trabajo en las que se desarrolla el trabajo, en un segundo momento se buscó caracterizar las propiedades internas y externas al realizar las funciones laborales desde casa en una última etapa se busca conocer cómo es que se afecta el sistema familiar producto de la pandemia por SARS-COV-2. Su enfoque de estudio fue carácter cualitativo debido a que se buscó comprender la experiencia fenomenológica individual correspondiente al microsistema, y por otra parte el componente social enmarcado en el macro sistema. La investigación fue de campo con alcance descriptivo y método de análisis hermenéutico. Como resultados se arrojó que en los entrevistados se experimentan malestares e inconformidades donde destacan la carencia de condiciones ergonómicas adecuadas para laborar todas las horas frente a un computador. Por lo anterior dicha modificación abrupta tanto en el microsistema como en el macro sistema desencadenaron desequilibrios en las esferas físicas, emocionales y sociales.

Una última aproximación a la evidencia internacional es la desarrollada por Bloom , Liang, Roberts, & Ying, (2013), cuyo trabajo fue titulado “Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment” (2013). Cambridge- EEUU. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, trasversal de alcance descriptivo-exploratorio donde el diseño de la investigación fue de carácter experimental dado que se manipularon las variables una vez que el primer grupo control laboraba 4 días a la semana en casa y el quinto en la oficina mientras que el segundo grupo laboro 4 días en la oficina y uno en casa por tanto se modificó únicamente la ubicación. La conclusión fue que los empleados se sentían satisfechos por la oportunidad de trabajar de forma remota, valorando aspectos como la flexibilidad para laborar desde casa y el hecho de no tener que desperdiciar dinero en transporte (o recursos como gasolina) y el tiempo lo cual implicaba tener que madrugar más. Empero, no todo fue positivo, esta es una realidad poliédrica donde en contraposición, suelen primar como aspectos negativos, la carencia de comunicación de calidad con colaboradores, la percepción de vacío y soledad por la poca o nula interacción con los compañeros de trabajo, y por último y no menos importante la escasa diferenciación del trabajo y el tiempo libre. Por lo anterior se ponen de manifiesto una serie de dificultades que propenden al estrés y a la depresión (Bloom , Liang, Roberts, & Ying, 2013)

Marco Legal

Decreto 884 de 2012 el cual habla de los aspectos generales del teletrabajo y el objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y tele trabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia. decreto_0884_de_2012. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley (Ministerio de Justicia, 2012).

En la resolución 2886 del 2012 su objetivo es definir las entidades que harán parte de la Red Nacional de fomento al teletrabajo, las actividades que se competen a desarrollar y su funcionamiento. Esta red trabajara a nivel nacional en diferentes departamentos de manera autónoma en la formulación y desarrollo de la política pública del fomento al teletrabajo. Actividades las cuales son contempladas en el artículo 12 del decreto 884 del 2012 (Ministerio del Trabajo, 2012).

En el decreto 417 del 2020 Que de acuerdo con el artículo 215 de la Constitución Política de Colombia, cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 de la Constitución Política, que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente de la República, con la firma de todos los ministros, declarar el estado de emergencia por periodos hasta de treinta (30) días, que sumados no podrán exceder noventa (90) días en el año calendario. (Presidencia de la Republica, 2020).

Según el Decreto 555 del 15 de abril de 2020, Por el cual se adoptan medidas con el fin de atender la situación de emergencia económica, social y ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020. Y en el Artículo 6 habla sobre la Suspensión de las obligaciones relacionadas con la prestación del servicio: Durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria

declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, flexibilizarán las normas relacionadas con el cumplimiento del régimen de calidad y otras obligaciones de los prestadores de redes y servicios de telecomunicaciones y de los servicios postales, en la medida en que no constituyan elementos esenciales para garantizar la provisión del servicio. La Comisión de Regulación de Comunicaciones y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en lo de su competencia, expedirán las resoluciones que flexibilizan las obligaciones específicas. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020)

Directiva presidencial del 02 del 12 de marzo donde se dictaminan medidas para atender la contingencia por SARS-CoV-2, a partir del uso de las tecnologías la información y las telecomunicaciones –tic, en donde su primera medida es la del trabajo en casa por medio del uso de las tic: Como medida preventiva de carácter temporal y extraordinario, y hasta que se supere la emergencia sanitaria decretada mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se declara emergencia sanitaria por causa del coronavirus SARS-CoV-2 y se adoptan medidas para hacer frente al virus" por el Ministerio de Salud y Protección Social, los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán revisar las condiciones particulares de salud de los servidores públicos, así como las funciones y actividades que desarrollan, con el fin de adoptar mecanismos que permitan su cumplimiento desde la casa. Para ello, se podrá acudir a las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin que esto constituya la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones" (Presidencia de la Republica, 2020).

Decreto 1072 de 2015 el cual expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, donde en el capítulo 5 habla del teletrabajo, en el artículo 2.2.1.5.1. Objeto y ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo tiene por objeto establecer las condiciones laborales esenciales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia (MinTrabajo, 2015).

Resolución 0312 de 2019 donde se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, los cuales corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el sistema de gestión de STT (MinTrabajo, 2019).

Resolución 2446 de 2008, por 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 (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Estas son algunas de las normas, decretos y leyes a los cuales están asociados a los riesgos psicosociales, teletrabajo y lineamientos del manejo al SARS-CoV-2 para los trabajadores.

Marco Conceptual

Dentro del desarrollo del proyecto se ven involucradas ciertas palabras y conceptos que son importantes de resaltar y especificar para poder tener claridad en lo que se está trabajando y a lo que se quiere llegar, los cuales son:

Acoso Laboral: Se define como un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior en el que se pueden ver casos de violencia en el trabajo, supervisión abusiva, pequeña tiranía, conflicto interpersonal y victimización laboral. Estos factores pueden llegar a generar grandes afectaciones psicológicas y físicas en el trabajador afectado (Depolo, Morales, & Topa, 2007).

Calidad de Vida: Es un estado de satisfacción general de acuerdo con las capacidades y cualidades de una persona, en los que intervienen factores de bienestar físico, psicológico y social. Dentro de este término influyen factores subjetivos como la intimidad, la productividad y la salud, en donde también se puede ver incluido el factor material que en algunos casos influye de manera más significativa que en otros (Ardila, 2003).

Confinamiento: Aislamiento temporal que generalmente este impuesto por los mandatarios de algún país, nación, región o zona por razones de salud, seguridad o cualquier situación en la que se vea en riesgo la población o el gobierno mismo (Real Academia Española, 2020).

Entorno Laboral: El Ministerio de Salud define el entorno laboral como “centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral”. El entorno físico cumple un factor fundamental en el proceso del desarrollo de labores y de la convivencia que se desarrolla en el mismo (Ministerio de Salud, 2016).

Estrés Laboral: Es la tensión que se produce al momento en el que el trabajador considera que alguna circunstancia o exigencia laboral supera las capacidades del mismo, así como sus recursos y capacidad para poder resolverla o salir de esta. Este también se puede evidenciar en situaciones donde el trabajador presenta agotamiento emocional y una cierta apatía a sus labores, lugar de trabajo, entorno laboral, entre otros. Produciendo una

sensación de incapacidad para desarrollar labores y no poder alcanzar las metas encargadas (Atalaya, 2001).

Factores de Riesgo: De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, un factor de riesgo hace referencia a “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, las prácticas sexuales de riesgo, la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene” (OMS, 2020).

Pandemia: Al hablar de pandemia se hace referencia a la propagación mundial de una enfermedad, en donde puede aparecer un nuevo virus en donde la mayoría de la población mundial no tiene inmunidad frente a él y por lo tanto se va a ver directamente afectada (OMS, 2010).

Relaciones Interpersonales: Son las diversas formas de interactuar que tiene un individuo con las demás personas y su habilidad de convivir con otros individuos y generar interrelaciones, en este sentido la comunicación es un factor vital para poder desarrollarse en este ámbito (García García, 1996).

Riesgos Psicosociales: Los riesgos psicosociales asociados en este caso al trabajo remoto son aquellos en los que se ve afectada la salud mental, física y social, a causa de las condiciones de empleo y los factores organizacionales, así como también los factores individuales, relacionales, organizacionales de riesgo y todos aquellos que puedan perturbar la interacción del funcionamiento mental (Rubini, 2012).

Salud Cerebral: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud cerebral como “un estado en el que cada individuo puede realizar sus propias habilidades y optimizar su funcionamiento cognitivo, emocional, psicológico y conductual para hacer frente a situaciones de la vida. Numerosos determinantes sociales y biológicos interconectados (incluida la genética) desempeñan un papel en el desarrollo y la salud del cerebro desde la concepción hasta el final de la vida”. Cabe resaltar que estos factores influirán notablemente en cómo se desarrollara el cerebro a lo largo de los años, nuestras relaciones interpersonales y nuestras perspectivas (OMS, 2020).

Salud Mental: El Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del

comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad” (MinSalud, 2014).

Salud Ocupacional: La salud ocupacional se basa en la persona como un ser integral dentro de su ambiente, el cual se desarrolla en tres dimensiones como lo son la dimensión social, mental y física. A partir de esto se llega a un equilibrio al cual se llama “salud” que en este caso está acompañado del término ocupación, que se refiere a “trabajo”. De acuerdo a esto se define como la condición física, psíquica y social que se da en el trabajador como consecuencia de los riesgos a que se expone acorde con las funciones desempeñadas por el mismo (OMS, 2012).

SARS-CoV-2: Es una beta coronavirus, conteniendo un ARN de cadena sencilla, no segmentado, en sentido positivo, pertenece al subgénero SARBECOVIRUS, subfamilia ORTHOCORONAVIRINAE. Esta causa una enfermedad respiratoria aguda con una variedad de síntomas y manifestaciones como lo pueden ser resfriados, síntomas gripales, pérdida en sentidos como lo son el olfato y el gusto, neumonías e incluso la muerte (Oliva Marín, 2020)

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones las define como “el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes”. Esta definición está comprendida en el Artículo 6 Ley 1341 de 2009 (MinTIC, 2020).

Teletrabajo: Hace referencia a la modalidad de empleo que se basa en el uso de tecnologías de información y comunicación, en donde el trabajador realiza sus labores desde su residencia o algún lugar que no sean las instalaciones de su empleador o de la persona para la cual trabaja, transmitiendo todas sus funciones y deberes de manera virtual sin tener que realizar desplazamientos para ello (Havriluk, 2010).

Trabajo remoto: Corresponde a la prestación de servicios que debe realizar un trabajador/a, el cual no se encuentra físicamente en las instalaciones de la empresa para la cual trabaja. En lugar de esto desempeña sus funciones en su domicilio o en algún lugar de

aislamiento domiciliario. Estas funciones las realiza a través de medios informáticos, tecnológicos y de telecomunicaciones, así como de cualquier otra forma que posibilite realizar labores fuera del puesto del trabajo y que estén contempladas dentro del desarrollo normal del mismo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Marco Teórico

Definición teletrabajo y riesgos psicosociales.

Para Bernardo Moreno (2011) “Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves” (p. 8).

“El comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS), define los factores psicosociales 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, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”(OIT & OMS, 1984 citado por Naranjo, p2011).

El cuerpo puede llegar a tener impactos por los “*Factores psicosociales* provocados por la manera en que se percibe la actividad por parte de los trabajadores, su grado de insatisfacción respecto de un trabajo monótono, dividido social y técnicamente, la tensión provocada por la presión de tiempo, la falta de reconocimiento y de apoyo por parte de la jerarquía y de los colegas, la vivencia de relaciones sociales degradadas y, cada vez con mayor frecuencia, la inseguridad e inestabilidad en el empleo”. (Neffa, 2015)

“Aunque el estrés laboral está reconocido a nivel mundial como una enfermedad derivada del trabajo donde intervienen determinados riesgos psicosociales (OIT, 2019; OMS, 1948; Siegrist, 1996; Karasek, 1979), y con serias consecuencias económicas, organizacionales y de salud para el mercado laboral (TGSS, 2020; Cigna, 2019; OMS, 2020) existe todavía mucho trabajo en la concienciación de su importancia tanto de empleados como empleadores (EU-OSHA, 2019). Por un lado, estas problemáticas se hacen más difíciles de gestionar por la preferencia de no hablar de ello en público y por propio desconocimiento, por otro lado, aquellas empresas que implantan alguna medida no lo hacen en busca de una mejora de salud sino por obligaciones legales o evitar sanciones.

Esto muestra la necesidad de diseñar más campañas informativas de salud y prevención en los lugares de trabajo y de estrategias que faciliten la comunicación dentro de la organización” (Martínez, 2020)

“El término «teletrabajo» (inicialmente, telecommuting) fue acuñado en 1973 por Jack Nilles, científico espacial de la NASA, más tarde identificado como el padre del trabajo remoto. El mundo vivía por entonces la primera gran crisis del petróleo, que incrementó notablemente los costos de desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo, al punto que algunos años después, en 1979, el Washington Post publicó un artículo de Frank Schiff titulado «Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina», destacando así una de sus ventajas incuestionables. Se cree que este artículo fue un catalizador de la primera conferencia sobre trabajo remoto, realizada en 1980” (Oszlak, 2020).

Como se logra evidenciar en las definiciones expuestas por los diferentes autores el teletrabajo y el trabajo remoto es la ejecución de las actividades de temas lógicamente administrativos en sus lugares de residencia o en algunos casos el trabajo realizado por metas sin el cumplimiento de horarios sino de las actividades a las que fue asignado.

Y para concluir los riesgos psicosociales son los que presentan los trabajadores diariamente por el mal manejo del estrés debido a las cargas laborales que en muchos casos por tener un teletrabajo o trabajo remoto la carga laboral aumenta más, pues muchas de las empresas no son conscientes y pasan por alto los horarios a los cual la misma ley tiene para los trabajadores.

Factores de riesgos psicosociales

No hay un numero exacto o un estándar establecido de la cantidad de los factores de riesgos psicosociales, pero una de las más principales son las siguientes la cuales fueron obtenidas de (Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas):

1. Contenido de trabajo: Poca variedad en el trabajo, trabajo sin sentido, sin uso de habilidades, incertidumbres, sobrecarga y un excesivo ritmo de trabajo, laboral, urgencias en la finalización de actividades, largas jornadas.
2. Sobre carga y ritmo: presiones, ritmo excesivo de trabajo, y plazos.

3. Horarios: horarios inflexibles, cambios de turno, muchos trabajos impredecibles, largas jornadas laborales.
4. Control: la no o la poca participación en la tomad de decisiones, poca capacidad de control de las grandes actividades.
5. Ambiente y equipo: malas condiciones del área de trabajo, quipos dañados o inadecuados, pocas rutinas de mantenimiento de los equipos, poco espacio y luz o en su caso excesivo ruido.
6. Cultura organizacional y funciones: Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
7. Relaciones interpersonales: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
8. Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
9. Desarrollo de carreras Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo.
10. Relación TrabajoFamilia: Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
11. Seguridad contractual Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Características de los riesgos psicosociales

Este se define por cuatro características importantes para los trabajadores.

1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados,

y generalmente más admitidos como tales, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Página 20 de 188 como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010).

2. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010).
3. Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos

psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas para suicidas suelen estar entre las más comunes (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010).

4. Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Página 22 de 188 de una forma genérica, existe actualmente una legislación incipiente que atiende al estrés, la violencia y el acoso, como casos más claros (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010).

Tipos de riesgos psicosociales

La dificultad de tener algo establecido de los tipos de riesgos psicosociales es grande pueden existir un sinnúmero de estos riesgos, pero muchos van de la mano con el estrés, el acoso y hasta la violencia. A continuación, mencionare algunos de estos riesgos psicosociales.

- Estrés: Conjunto de reacciones emocionales, sentimentales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento por determinado aspecto que alguna persona no pudo controlar.
- Violencia laboral: Uso de poder en una acción y comportamiento poco razonable en donde se amenaza, intimida, humilla o lesiona a dicha persona.
- Acoso Laboral.: Malos comportamientos entre compañeros o altos directivos a los cuales por su posición de autoridad se aprovechan y humillan y atacan de distintas formas a su o sus trabajadores.
- Desgaste profesional: Acumulación de estrés laboral y de organización el cual genera agotamiento de forma emocional y una gran fatiga desmotivadora en la realización de las actividades rutinarias.

Cuatro principios que orientan el trabajo remoto en tipos de SARS-CoV-2

Cuando se vio declarada la pandemia se crearon a modo general cuatro principios para la orientación de las normas del trabajo remoto.

1. Establecer metas del programa que expliquen claramente el valor de la misión del trabajo remoto y comunicar efectivamente esas metas a la fuerza laboral. Por ejemplo, reducción de costos inmobiliarios de transporte, mejorar la satisfacción laboral de los empleados o responder mejor al público durante la crisis (Oszlak, 2020).
2. Comunicar claramente qué puestos de trabajo son elegibles para el trabajo remoto y qué funciones dentro de cada puesto de trabajo son adecuadas para el trabajo fuera de la sede institucional. Si la agencia tiene datos confidenciales que requieren un manejo especial, debe informarse a los empleados cómo trabajar de forma remota y qué protocolos de seguridad se requieren. Por lo tanto, es necesario establecer políticas claras y proporcionar capacitación adecuada que respeten los parámetros fijados por las autoridades (Oszlak, 2020).
3. Crear políticas que documenten la implementación del trabajo remoto de la agencia, el manejo de los datos y el uso de dispositivos informáticos, sean

gubernamentales o personales. Los empleados y jefes deben tener una comprensión clara de si el trabajo remoto es aceptable en la institución, cómo realizar efectivamente esta modalidad de trabajo y qué se espera del empleado y del supervisor del trabajo remoto (Oszlak, 2020).

4. Crear medidas de desempeño para el organismo y los trabajadores, para evaluar el desempeño del programa de trabajo remoto con los objetivos establecidos. Para los empleados y jefes, las medidas de desempeño pueden considerar enfoques de gestión basados en resultados u otras métricas cuantificables (Oszlak, 2020).

Recomendaciones para el trabajo remoto en tiempos de SARS-CoV-2

Estas recomendaciones cubren puntos de vista a los cuales los trabajadores y empleadores pueden organizarse lógicamente en el trabajo remoto en esta situación de crisis.

- Asegurar que todos los empleados cuentan con el equipo y el conocimiento necesarios para conectarse remotamente (Oszlak, 2020).
- Los jefes y supervisores directos deben ofrecer actividades de entrenamiento y creación de confianza en los supervisores directos durante la emergencia (Oszlak, 2020).
- Los jefes y supervisores directos deben prever y posibilitar la disponibilidad de documentos, información y bases de datos durante la emergencia, seleccionar y testear herramientas de comunicación y gestión de proyectos, y hacer transparentes los criterios de evaluación durante el trabajo remoto (Oszlak, 2020).
- Deben ser claros los encuentros (frecuencia, plataforma, uso de cámara, vestimenta, multitareas, dispositivo preferido, trabajo con información sensible, etc.), la forma de comunicación (saludo, tipo de mensajería, privacidad, intercambios humorísticos), la oportunidad de consultas virtuales con supervisores o jefes, y el intercambio de experiencias (Oszlak, 2020).
- Puede ser necesario advertir a los empleados que deben estar preparados para cumplir tareas adicionales o diferentes a las propias de su rol habitual (Oszlak, 2020).

- Conviene crear una rutina diaria, trabajando en ciertas horas en forma consistente, eliminando distracciones potenciales y manteniendo abiertos los canales de comunicación (Oszlak, 2020).
- Considerar que el trabajo remoto no es un sustituto para atender a personas dependientes (hijos o personas mayores) mientras se trabaja en remoto (Oszlak, 2020).
- Los supervisores deben mostrar su presencia en situaciones de emergencia y estar disponibles para entablar reuniones, de a uno, con sus subordinados (Oszlak, 2020).
- Dado el sentimiento de aislamiento y desconexión que muchos empleados pueden experimentar, conviene establecer pausas o momentos de encuentro virtual, para elevar la moral y asegurar una colaboración continua (Oszlak, 2020).
- Se recomienda auditar el sistema de TI para asegurar que está en condiciones de sostener picos de trabajo en el uso remoto de sistemas en línea, acceso a la nube u otras plataformas (Oszlak, 2020).

Como ya sabemos el SARS-CoV-2 es uno de los riesgos más peligrosos en estos momentos a los cuales los trabajadores se están expuestos, y debido a esto muchas de las empresas han optado por implementar el teletrabajo y el trabajo remoto con sus trabajadores, pero debido a esto los trabajadores viene presentando mucho más estrés y acoso laboral pues no se están estableciendo y respetando el horario de los trabajadores como se debe hacer y adicional a esto se están dejando grandes cantidades de metas a los cuales los trabajadores tiene que cumplir y así generando mayores riesgos psicosociales asociado más que todo con el estrés y el acoso laboral.

Prevencciones laborales por el SARS-CoV-2

“la pandemia generada por el coronavirus COVID-19 convirtió al trabajo remoto en un masivo experimento social y laboral. Casi la mitad de los trabajadores trabaja actualmente desde su hogar en los Estados Unidos, lo que equivale a más del doble de la fracción que trabajó desde su hogar (al menos ocasionalmente) en 2017-18. Y por «necesidad y urgencia», como suelen justificar los decretos presidenciales, las administraciones públicas de todo el mundo debieron improvisar aceleradamente nuevas rutinas de trabajo a distancia, a raíz del confinamiento de gran parte de la fuerza laboral de

los países. Una vez declarada la pandemia, cuatro principios generales parecen orientar las normas de trabajo remoto, estableciendo que se debe 1) fijar sus objetivos; 2) determinar los puestos elegibles; 3) documentar su ejecución; y 4) evaluar su desempeño” (Oszlak, 2020).

“La situación de la COVID-19 ha supuesto un golpe y una transformación en numerosas empresas con grandes repercusiones sobre los ingresos y los empleos, una situación catalogada ya como la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial (OIT, 2020). Según el informe del observatorio de la Organización Internacional del Trabajo “La COVID-19 y el mundo del trabajo” (2020), alrededor de 436 millones de empresas de los sectores más afectados (hostelería y restauración, industria manufacturera, comercio, actividades inmobiliarias y actividades comerciales) experimentarán grandes perturbaciones. El 68% de la fuerza de trabajo mundial se localiza en países que han cerrado lugares de trabajo por confinamiento, exponiéndolas a un riesgo elevado de insolvencia. Pero, además, estas empresas tendrán que prepararse para una recuperación incierta y lenta. Con necesidad de realizar ajustes que garanticen ambientes de trabajo seguros y medidas dirigidas a proteger tanto a las empresas como a los trabajadores” (Martínez, 2020).

Hipótesis

El presente proyecto se desea comprobar la siguiente hipótesis con el fin de orientar y enfocar la investigación:

General

La identificación de manera adecuada de los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, contribuye considerablemente a la reducción de casos de estrés, violencia laboral, acoso laboral, desgaste profesional, episodios de pérdida de la salud mental, ocasionados por el incremento de esta modalidad de empleo que se viene desarrollando hace muchos años pero que en el último tiempo viene siendo más común a raíz de la aparición de contagios en personas por SARS-CoV-2 y la declaración de la pandemia. El resultado de esta identificación arrojará resultados claves para determinar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en los trabajadores y se podrán plantear e implementar recomendaciones de prevención y promoción contra los factores de riesgos psicosociales identificados, los cuales sean más comunes dentro de la muestra de estudio y posean mayores falencias con respecto a factores psicosociales.

Hipótesis de Trabajo

Al momento de hablar de Hipótesis de trabajo se hace referencia a formulación de uno o varios supuestos sobre posibles respuestas o soluciones a los problemas que se van a tratar. Lo que realmente se busca al momento de formularla es generar uno supuestos a partir de investigaciones que ya se hayan hecho en este campo para así poder tomarlos como punto de referencia (Almedom, Blumenthal, & Manderson, 1997). A partir de la formulación de esta hipótesis se tendrá una guía que abarcará gran parte del seguimiento del proyecto, por lo cual debe ser clara, concisa y que genere un gran interés por parte del lector al momento de introducirse en ella. La hipótesis de trabajo es la que realmente se pone a prueba, debido a que está enfocada en algo particular, por lo que al ser generada se está aportando y fortaleciendo significativamente a la base conceptual que esto no hace más que volver más segura la proposición ya establecida (Espinoza E. , 2018).

Hi: Se obtendrá una relación significativa entre las variables de síntomas asociados a riesgos psicosociales como pueden ser estrés, ansiedad, depresión, problemas gastrointestinales, inmunodepresión, problemas para dormir, inmunodepresión, fatiga y

bajo rendimiento, con la implementación de una modalidad de empleo distinta con respecto a la cual se estaba ejecutando, como lo puede ser el trabajo remoto.

Hipótesis Nula

De acuerdo con lo expuesto en la hipótesis de la investigación, así como en la hipótesis de trabajo, se puede empezar a formular la hipótesis Nula, que tiene como fin expresar la negación de aquellas relaciones antes planteadas entre las variables que intervienen en la investigación. A partir de esto se podrá empezar un proceso de refutación hacia las demás hipótesis anteriormente planteadas, este proceso deberá ser únicamente basado en estudios de tipo cualitativo de manera que pueda ser susceptible de contrastación, ya que como es bien sabido debe ser sometida a prueba empírica para poder ser aceptada o rechazada. De manera que, si se rechaza la hipótesis, esto no quiere decir que deba eliminarse o que haya sido un total fracaso, lo que significa es que no se pudo llegar al objetivo de la investigación y por lo tanto se ampliaron otros campos de la investigación generando más conocimientos sin llegar a lo anhelado (Espinoza E. , 2018).

Ho: No se obtuvo ningún tipo de relación significativa entre las variables de síntomas asociados a riesgos psicosociales como pueden ser estrés, ansiedad, depresión, problemas gastrointestinales, inmunodepresión, problemas para dormir, inmunodepresión, fatiga y bajo rendimiento, con la implementación de una modalidad de empleo distinta con respecto a la cual se estaba ejecutando, como lo puede ser el trabajo remoto.

Hipótesis alterna

La hipótesis alterna se plantea desde un punto de vista en donde la hipótesis de la investigación o hipótesis general requiere una explicación complementaria. Este tipo de hipótesis por lo general son relevantes cuando al momento de hacer un juicio o de poner a prueba la hipótesis general, no se arrojan resultados concluyentes por lo que a este tipo de hipótesis junto con la hipótesis nula se les denomina de comprobación. Cabe resaltar que la hipótesis alterna surge al momento que la hipótesis nula conduce a un rechazo de la hipótesis original. Si este fuese el caso se deberá proceder a probar la hipótesis que puede hacerse de tres formas distintas, como lo pueden ser el intervalo de confianza, la prueba de un extremo o la prueba de dos extremos. A partir de lo arrojado en esta parte del desarrollo de la hipótesis se inferirá si se logra comprobar o rechazar la misma teniendo en cuenta que

esta debe cumplir con ciertos parámetros como lo pueden ser comparando su enunciado teórico con los hechos empíricos, que al final termina siendo el objetivo no solo de esta investigación sino de cualquiera que intente mostrar o demostrar algo (Espinoza E. , 2018).

Ha: El aumento en la susceptibilidad a presentar síntomas de estrés, ansiedad y depresión entre los individuos que están desarrollando sus actividades laborales en confinamiento explica el acrecentamiento en riesgos psicosociales entre trabajadores que tuvieron un cambio drástico en sus funciones, rutinas y formas de desenvolverse en sus actividades diarias. Aun cuando se reporta una baja en lo que tiene que ver con gastos de desplazamiento, mejoras en dietas alimenticias y tiempo junto a familiares, los individuos en este grupo afectados por alguno de los síntomas ya mencionados son más propensos a riesgos psicosociales.

Marco Metodológico

Tipo de investigación

Para efectos de este estudio se considera el tipo de investigación *descriptiva* el cual da cuenta de cómo se presenta un fenómeno buscando especificar y detallar sus características acordes a personas, comunidades y grupos. Es útil para mostrar con detalle y precisión las dimensiones y ángulos de los fenómenos de estudio en un contexto y tiempo específico (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El estudio es de tipo descriptivo debido a que se pretende describir los factores de riesgo psicosociales que se evidencian en un grupo funcionarios en modalidad de trabajo remoto de la empresa de petróleos que despliega labores a lo largo de todo el país en la cual se tendrán en cuenta variables de tipo sociodemográficas como edad, estado civil, grado de escolaridad, genero, edad y estrato socioeconómico.

Enfoque

Teniendo en cuenta las características de este estudio, se emplea el enfoque cuantitativo definido por Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014) como un proceso estructurado que permite recopilar y examinar información obtenida de diversas fuentes buscando otorgarle un valor numérico al problema implicando el uso de matemáticas y medios informáticos con el fin de extraer resultados los cuales están encaminados a determinar patrones de comportamiento y la comprobación de teorías. Siguiendo con los mismos autores, sus características son a) cuantificación de magnitudes respecto a fenómenos b) se posee una problemática concretada y bien delimitada c) necesidad de revisión de documentación y estado del arte respecto al tema, de esta forma se contemplarán teorías y conclusiones de dicha problemática en otros contextos d) establecimiento de hipótesis a la luz de la teoría e) comprobación de hipótesis a partir de estudios debidamente diseñados f) para la obtención de resultados se miden las variables o conceptos para su posterior análisis mediante herramientas estadísticas, cabe destacar que la medición debe llevarse a cabo mediante procedimiento estandarizados y avalados por la ciencia, ello permitirá que la investigación sea aceptada y tenga credibilidad.

Con base a lo anterior, el presente trabajo posee un enfoque *cuantitativo*, ya que a través de la aplicación del instrumento “Batería de riesgo psicosocial” (Anexo A) propuesta por Bocanument Zuluaga, (2019) se llevara a cabo la recolección de datos

mediante la medición de variables ocupacionales y sociodemográficas con el fin de evidenciar la ausencia o presencia de factores de riesgo psicosocial dentro y fuera del trabajo, por ende se analizarán estadísticamente para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos?.

Diseño de estudio

Hace alusión a aquellos procedimientos y métodos que se implementaran al recolectar y estudiar las medidas de las variables establecidas en el problema de investigación **Fuente especificada no válida..** El diseño de investigación también lleva inmersa las tácticas y estrategias que se adoptaran para la búsqueda de datos precisos y objetivos por ello constituye la estructura sobre la cual reposa la naturaleza del estudio. Con referencia al diseño de investigación se considera que este estudio es *no experimental de corte transversal*, definido como aquel que permite observar los fenómenos tal y como suceden naturalmente, sin mediar o influir en su desarrollo, y esa observación se hace mediante la medición realizada en un momento concreto del tiempo **Fuente especificada no válida..** Por tanto, no se va a controlar variables solamente se buscará estudiarlo tal y como ocurre en un contexto antes mencionado.

Fuentes de datos

Las fuentes de este estudio se consideran primarias puesto que se obtendrá conocimiento científico novedoso y extraído de una muestra siendo original. Empero, se tuvieron en cuenta también diversas fuentes secundarias como marco de referencia para el análisis, comprensión e interpretación del fenómeno aquí estudiado.

Población

Está constituida por la totalidad de participantes que comparten unos criterios específicos, observables y accesibles que servirán de referencia para seleccionar la muestra en un contexto y tiempo determinado. Dicha población puede estar conformada por individuos, objetos, organizaciones, animales etc. Cuenta además con una serie de características, descritas por Hernández Villarreal, (2013) de la siguiente manera: a) homogeneidad: todos deben tener características comunes acorde a las variables de la investigación b) tiempo: hace alusión al componente temporal donde radica la población

objeto de interés por ejemplo si se va a realizar el estudio acorde a la actualidad o si se efectuara una investigación años atrás. C) espacio: hace referencia al lugar donde se encuentra la población objeto de estudio, elemento clave de delimitación d) cantidad: hace referencia al componente de tamaño algo trascendental debido a que influirá en la muestra que le seleccionará. Expresado lo anterior, es imprescindible establecer la población a estudiar debido a que al finalizar el trabajo investigativo a raíz de la muestra que se tomó de la misma, se podrán generalizar los resultados. La población de esta investigación la componen la totalidad de funcionarios de una empresa de petróleos seleccionados, es decir “1.327”.

Muestra

Según Beins (2012), la muestra hace referencia a un subconjunto representativo que se toma de la población con el fin de estudiar el fenómeno de investigación a partir del cual se generaran datos. Para su selección existen procedimientos deducidos por formulas o mediante programas informáticos que mediante análisis de la población permitirán la obtención de la cantidad de sujetos necesarios para realizar el estudio.

Para la presente investigación la muestra es de tipo no probabilístico debido a que no todos los funcionarios de la empresa petrolera tienen la posibilidad de ser escogidos. La misma se obtuvo mediante la siguiente formula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Donde

n: tamaño de la muestra

N: Población o universo

Z: nivel de confianza

p: probabilidad a favor

q: probabilidad en contra

e: error muestral

Por lo anterior siendo la población de 1.327 funcionarios se obtuvo a partir de la muestra un total de 299 personas teniendo una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% por lo cual puede decirse que la muestra es representativa y de tipo censal.

De acuerdo con Arias (2012), en los casos en que se incluyen a todos los elementos, se configura un estudio de tipo censal. No obstante, se establece como criterio de exclusión a personas que no laboren por trabajo remoto y a menores de edad.

Con base a lo antes mencionado la muestra de la investigación corresponde a un grupo de “106” Teletrabajadores de la empresa de petróleos a nivel nacional, pudiendo ser de sexo femenino y masculino, con edades superiores a los 18 años de edad, y que laboran en jornadas con duración aproximada de 8 horas, quienes contestarán los datos sociodemográficos y la Batería de Riesgo psicosocial.

Recolección de datos e instrumentos

La Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial fue publicada en Julio de 2019 y elaborada por Luis Guillermo Bocanument Zuluaga psicólogo especialista en gestión de la salud y seguridad en el trabajo, esta herramienta permite establecer una jerarquía o escala de prioridades de intervención, tanto de los factores protectores como de los factores de riesgo, teniendo en cuenta su correcta tabulación. La misma esta validada en Colombia.

Ahora bien, en Colombia en 1993 apareció la Clasificación LGBZ, que contiene 46 factores organizados en cuatro áreas: contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, y gestión de personal. La primera reúne siete factores, la segunda seis, la tercera nueve, y la cuarta 24. La clasificación dio origen al primer instrumento nacional tipo encuesta para la identificación, evaluación, estudio, o diagnóstico de los factores de este grupo. Sus preguntas son tipo Likert y considera los tipos de respuesta siempre, la gran mayoría de veces, algunas veces, nunca.

Confiabilidad y validez

Según Hernández Sampieri (2014) afirma que la confianza de un instrumento de medición es el grado en que su aplicación repetidamente al mismo sujeto produce los mismos resultados. Es decir, hay una solidez y coherencia. Se entiende como el grado en que un instrumento mide la variable que intenta evaluar. Según Hernández Sampieri (2014), en la validez existen otras formas de evidencia como lo son la validez relacionada

con el criterio, la validez relacionada con el contenido, la validez relacionada con el constructor y la validez de expertos.

Esta herramienta, validada en Colombia y se consideró altamente confiable para obtener e interpretar resultados.

Para su aplicación se va a tener en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

- Presentación: El que aplica la batería de preguntas se presenta con su nombre y profesión.
- Luego se facilita la batería de preguntas para evaluar los factores en sus categorías.

Cabe destacar que lo anterior se realiza mediante vías tecnológicas en primera instancia por razón de la pandemia SARS- COV-2 y segundo con el objetivo de facilitar la recopilación de información. La misma se enviará vía correo electrónico mediante encuesta de Google forms al igual que la ficha de antecedentes personales para obtener los datos sociodemográficos. La duración aproximada para su diligenciamiento es de 20 a 30 minutos.

Codificación

La batería cuenta con las siguientes columnas.

- Val. – Fac.: valor (1, 2, 3, 4) y factor (Los 46 factores de la encuesta)
- 1, 2, 3, 4: escala valorativa de la encuesta o puntajes posibles de cada factor.
- No.: valor absoluto, indica el número de personas que calificaron con el valor propio de cada columna (Cuántos calificaron con 1, cuántos con dos, con tres o con cuatro) • %: valor relativo o porcentaje correspondiente al número de personas que calificaron con un cierto valor.
- FP.: factor de protección, indicador positivo o fortaleza de la organización.
- FR.: factor de riesgo, indicador negativo o debilidad de la organización.
- P.I.: escala de prioridades de intervención tanto de los FP, como de los FR. A continuación, se razona: el factor uno (¿Su trabajo implica diversidad de tareas?), se procede a analizar cuántos de los encuestados lo calificaron con uno; este dato se coloca en la subcolumna “No.” de la columna “1”; acto seguido se calcula a qué porcentaje del total de encuestados corresponde ese número y el dato se anota en la subcolumna “%” de la columna “1”. Luego se interroga: el factor uno (¿Su trabajo

implica diversidad de tareas?), ¿Cuántos de los encuestados lo calificaron con dos?; este dato se consigna en subcolumna “No.” de la columna “2”, luego se calcula a qué porcentaje del total de encuestados corresponde ese número y el dato se registra en la subcolumna “%” de la columna “2”. Se hace lo mismo con los valores (columnas) “3” y “4” y así sucesivamente con todos los 46 factores de la encuesta.

Ahora se pasa a las columnas “FP.” y “FR.” considerando que todos los valores uno y dos de la encuesta son “FP” y todos los valores tres y cuatro son “FR”. En consecuencia, se suman las personas que calificaron con “1” y con “2” el factor uno (Subcolumnas No.) y el resultado se registra en subcolumna “No.” de la columna “FP”, se suman los porcentajes de las columnas “1” y “2” y éste nuevo porcentaje se anota en la subcolumna “%” de la columna “FP”. Se hace lo mismo con todos los 46 factores; después, se procede de manera similar con las columnas “3” y “4”; en otras palabras, se establece la suma de personas que calificaron con “3” y con “4” el factor uno, el dato se coloca en la columna “No.” de “FR.”, se suman los porcentajes de las columnas “3” y “4” y dicho valor se escribe en la subcolumna “%” de “FR.” y así mismo con todos los 46 factores, verbigracia.

Análisis

Para el análisis de los datos obtenidos en la investigación se tendrán en cuenta una serie de herramientas las cuales permitirán realizar operaciones, reflexiones y transformaciones de los datos con el propósito de extraer información importante en relación con la problemática lo cual supone un análisis sistemático para observar las partes y sus posibles relaciones. Ello permitirá a su vez obtener un conocimiento mayor del objeto de estudio ya que se busca comprender mediante herramientas estadísticas la realidad.

La descripción de las variables se realiza por medio de análisis de frecuencias relativas.

Para el análisis correspondiente de los resultados se realiza una hoja de Excel con fórmulas, teniendo en cuenta las indicaciones de interpretación de datos plasmadas por Bocanument las cuales fueron antes mencionadas teniendo en cuenta cada factor.

Con base a ello se precisarán los lineamientos para promover los factores protectores (FP) empezando por el 60 % y ascendiendo teniendo en cuenta la favorabilidad hasta llegar

a 100%. En el caso contrario se buscará mitigar o erradicar los factores de riesgo (FR) partiendo desde los porcentajes 100% y descendiendo en razón de mayor favorabilidad.

Categorización

Tabla 1

Variables socio-demográficas y ocupacionales

Constructo	Variabes
<p>Información Sociodemográfica</p>	<p>Nombre: hace alusión a la identificación completa del empleado.</p> <p>Sexo: hace referencia a los atributos biológicos y fisiológicos que determinan al empleado.</p> <p>Edad: tiempo de vida cronológica del trabajador</p> <p>Estado civil: estado en el que se encuentra el trabajador respecto a los demás, habilitándolo a ejercer ciertos derechos y contraer obligaciones puede ser: a) soltero b) casado (c); separado (d); unión libre; e) divorciado (f); viudo (g); sacerdote/ monja.</p> <p>Grado de escolaridad: hace alusión al período de años escolares en los cuales se ha permanecido en el sistema educativo formal. Incluye las 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>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</p>

	<p>sé, de las cuales se debe seleccionar con una X la respuesta correcta.</p> <p>Ocupación o profesión: Esta variable hace referencia al oficio o labor que se ejerce dentro de la compañía.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

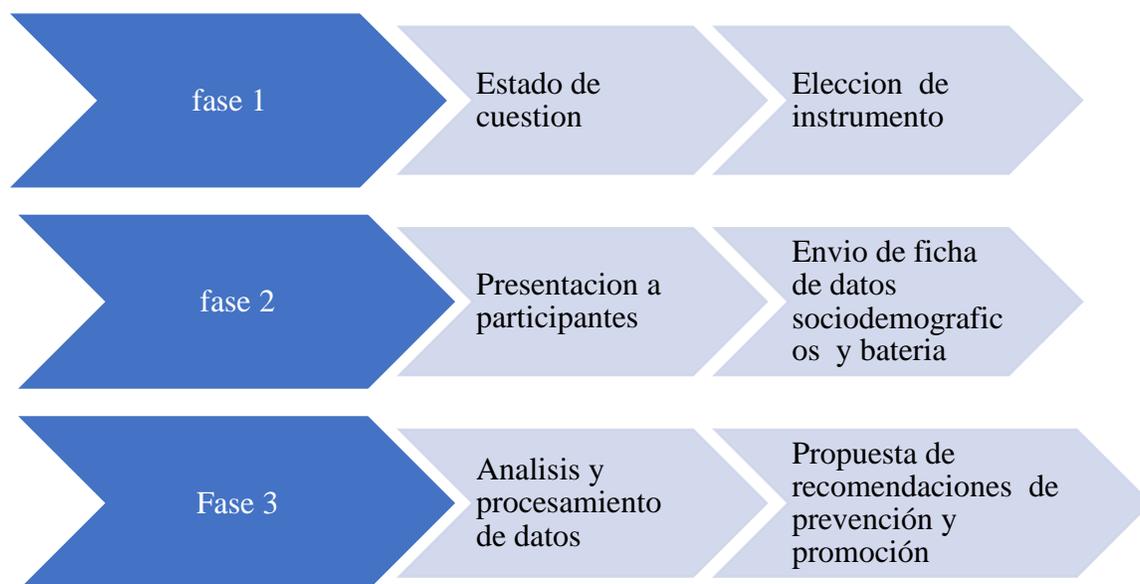
Factores de riesgo psicosociales

Estos factores pueden ser comprendidos como las características del trabajo y por consiguiente su organización lo cual incidirá en el bienestar del individuo y su salud, abordándose en cuatro áreas, contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal (Bocanument Zuluaga, 2019).

Tabla 2.*Operacionalización de la variable*

VARIABLE	ÁREA	INDICADORES	NUMERO DE ÍTEMS	VALORACIÓN
Factores de riesgo psicosocial	Contenido de la tarea	Percepción de dificultad de labores realizadas	7	Siempre (1), la gran mayoría de veces (2), algunas veces (3), nunca (4).
	Relaciones humanas	Percepción de relaciones interpersonales en el trabajo	6	Siempre (4), la gran mayoría de veces (3), algunas veces (2), nunca (1)
	Organización del tiempo de trabajo	Percepción de tiempo empleado en labores	8	
	Gestión de personal	Percepción de oportunidades y beneficios	23	

Nota; *Operacionalización de la variable.* Fuente: elaboración propia basado en el instrumento de factores de riesgo psicosociales de Bocanument Zuluaga, (2019). Respecto a la valoración se tiene que algunos reactivos poseen un sentido positivo y otro sentido negativo por lo cual las puntuaciones varían en su calificación acorde a la percepción individual del trabajador.

Figura 1. Fases del proceso*Fases del proceso*

Nota: elaboración propia.

Procedimiento o fases del proceso

A continuación, se enlistarán los pasos que se realizarán para recolectar los datos que serán la fuente para llevar a cabo el análisis estadístico que lleve a responder el problema planteado en esta investigación.

1. Después de tener el tamaño de la muestra el cual es de 299 según el tamaño de la población de la empresa de petróleos se procedió a determinar cuántos de las 299 personas a encuestar están en la modalidad de trabajo remoto con una simple encuesta mediante el aplicativo Google Forms el cual fue enviado por medios digitales.

Figura 2. Encuesta de funcionarios en modalidad trabajo remoto

Encuesta de funcionarios en modalidad trabajo remoto

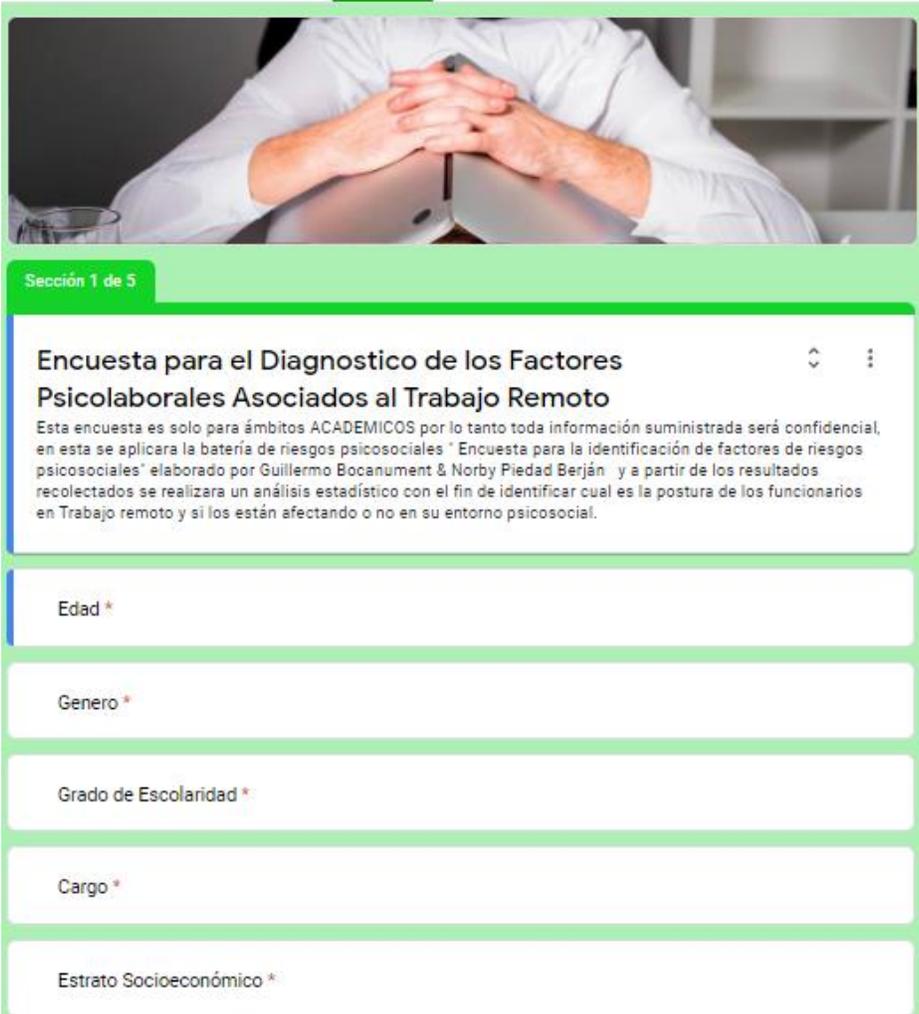
The image shows a Google Form interface. At the top, the title is "Encuesta para Determinar Cuantos Funcionarios Están en la modalidad de Trabajo Remoto Actualmente". Below the title is a paragraph: "Se solicitara por única vez en esta investigación un dato de contacto con la finalidad de enviar posteriormente la encuesta a las personas que cumplan con el requisito para la investigación .". Below this is a text input field containing the email "bryanoliveros1998@gmail.com (no se comparten)" and a "Cambiar cuenta" link. The next section is labeled "Correo Electrónico" and contains a text input field with the placeholder "Tu respuesta". Below that is a question: "Se encuentra usted en modalidad de trabajo remoto en estos momentos?" with two radio button options: "Si" and "No". At the bottom of the form is a "Muchas Gracias por su Tiempo" message. The footer contains two buttons: "Enviar" (highlighted in purple) and "Borrar formulario".

Al finalizar la encuesta nos arrojó que de los 299 funcionarios de la empresa de petróleos solo 106 cumplen con el criterio de estar en modalidad de trabajo remoto.

2. Se procede a trasladar la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por Luis Guillermo Bocanument Zuluaga a medios digitales por medio del aplicativo Google Forms y posteriormente se envía a los 106 funcionarios que cumplieron con el criterio de estar laborando en modalidad de trabajo remoto. Previamente se informó al personal a encuestar la metodología de las preguntas, el tiempo estimado de respuesta, el motivo de la investigación enfatizando en que es un ejercicio académico para optar al título de Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Figura 3.

Encuesta para el Diagnostico de los Factores Psicolaborales Asociados al Trabajo Remoto



Preguntas Respuestas 41

Sección 1 de 5

Encuesta para el Diagnostico de los Factores Psicolaborales Asociados al Trabajo Remoto

Esta encuesta es solo para ámbitos ACADEMICOS por lo tanto toda información suministrada será confidencial, en esta se aplicara la batería de riesgos psicosociales " Encuesta para la identificación de factores de riesgos psicosociales" elaborado por Guillermo Bocanumet & Norby Piedad Berján, y a partir de los resultados recolectados se realizara un análisis estadístico con el fin de identificar cual es la postura de los funcionarios en Trabajo remoto y si los están afectando o no en su entorno psicosocial.

Edad *

Genero *

Grado de Escolaridad *

Cargo *

Estrato Socioeconómico *

3. Se realizó el análisis de la información por medio de Excel en el cual se identificaron las variables y se realizó la respectiva tabulación de los datos.

Resultados

A continuación, se encontrará el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta a 106 personas de la empresa para el diagnóstico de los factores psicos laborales asociados al trabajo remoto.

A partir de los resultados obtenidos se pudo identificar que se debe dar una prioridad de intervención a aquellos factores de riesgo y protectores que se encuentran en tonalidades roja tienen una prioridad uno de intervención, los que tienen una tonalidad naranja son un nivel dos de prioridad de intervención, los que tienen una tonalidad azul clara tienen un nivel tres de prioridad de intervención, los que tienen una tonalidad verde claro requieren de un nivel cuatro de prioridad de intervención y los que se encuentran en azul oscuro requieren una prioridad cinco de intervención.

Tabla 3.

Análisis

Val fac.	1		2		3		4		FP		FR		P. I	
	No.	%	FP	FR										
1	26	25%	32	30%	27	25%	21	20%	58	55%	48	45%	4 (55%)	3 (45%)
2	19	18%	30	28%	34	32%	23	22%	49	46%	57	54%	3 (46%)	2 (54%)
3	20	19%	19	18%	45	42%	22	21%	39	37%	67	63%	2 (37%)	1 (60%)
4	25	24%	30	28%	30	28%	21	20%	55	52%	51	48%	4 (52%)	3 (48%)
5	24	23%	34	32%	20	19%	28	26%	58	55%	48	45%	4 (55%)	3 (45%)
6	23	22%	39	37%	31	29%	13	12%	62	58%	44	42%	4 (58%)	3 (42%)
7	19	18%	34	32%	40	38%	13	12%	53	50%	53	50%	4 (50%)	2 (50%)
8	36	34%	32	30%	23	22%	15	14%	68	64%	38	36%	5 (64%)	4 (36%)
9	45	42%	31	29%	17	16%	13	12%	76	72%	30	28%	5 (72%)	5 (28%)
10	28	26%	30	28%	24	23%	24	23%	58	55%	48	45%	4(55%)	3 (45%)
11	40	38%	31	29%	18	17%	17	16%	71	67%	35	33%	5 (67%)	4 (33%)
12	33	31%	34	32%	23	22%	16	15%	67	63%	39	37%	5 (63%)	4 (37%)
13	44	42%	34	32%	13	12%	15	14%	78	74%	28	26%	5(74%)	5 (26%)
14	14	13%	33	31%	43	41%	16	15%	47	44%	59	56%	3 (44%)	2 (56%)
15	17	16%	13	12%	21	20%	55	52%	30	28%	76	72%	5(28%)	1 (72%)
16	14	13%	23	22%	44	42%	25	24%	37	35%	69	65%	2(35%)	1 (65%)
17	11	10%	18	17%	33	31%	44	42%	29	27%	77	73%	1 (27%)	1 (73%)
18	16	15%	33	31%	34	32%	23	22%	49	46%	57	54%	3 (46%)	2 (54%)
19	34	32%	27	25%	30	28%	15	14%	61	58%	45	42%	4 (58%)	3 (42%)
20	13	12%	16	15%	19	18%	58	55%	29	27%	77	73%	1(27%)	1 (73%)
21	30	28%	29	27%	22	21%	25	24%	59	56%	47	44%	4 (56%)	3 (44%)
22	16	15%	28	26%	46	43%	16	15%	44	42%	62	58%	3 (42%)	2 (58%)
23	50	47%	26	25%	19	18%	11	10%	76	72%	30	28%	5 (72%)	5(28%)
24	30	28%	21	20%	35	33%	20	19%	51	48%	55	52%	3 (48%)	2(52%)
25	21	20%	40	38%	29	27%	16	15%	61	58%	45	42%	4(58%)	3 (42%)
26	39	37%	27	25%	18	17%	22	21%	66	62%	40	38%	5(62%)	4 (38%)
27	35	33%	28	26%	19	18%	24	23%	63	59%	43	41%	4 (59%)	3 (41%)
28	28	26%	30	28%	29	27%	19	18%	58	55%	48	45%	4 (55%)	3 (45%)
29	31	29%	33	31%	31	29%	11	10%	64	60%	42	40%	5 (60%)	3 (40%)
30	16	15%	31	29%	33	31%	26	25%	47	44%	59	56%	3 (44%)	2 (56%)
31	23	22%	34	32%	28	26%	21	20%	57	54%	49	46%	4 (54%)	4 (46%)
32	50	47%	21	20%	20	19%	15	14%	71	67%	35	33%	5 (67%)	4 (33%)
33	47	44%	25	24%	15	14%	19	18%	72	68%	34	32%	5(68%)	4 (32%)
34	40	38%	32	30%	17	16%	17	16%	72	68%	34	32%	5 (68%)	4 (32%)
35	26	25%	26	25%	36	34%	18	17%	52	49%	54	51%	3 (49%)	2 (51%)
36	41	39%	26	25%	19	18%	20	19%	67	63%	39	37%	5 (63%)	4 (37%)
37	48	45%	26	25%	14	13%	18	17%	74	70%	32	30%	5 (70%)	4 (30%)
38	43	41%	25	24%	26	25%	12	11%	68	64%	38	36%	5 (64%)	4 (36%)
39	31	29%	41	39%	22	21%	12	11%	72	68%	34	32%	5 (68%)	4 (32%)
40	41	39%	28	26%	19	18%	18	17%	69	65%	37	35%	5 (65%)	4 (35%)
41	53	50%	23	22%	13	12%	17	16%	76	72%	30	28%	5 (72%)	5 (28%)
42	28	26%	19	18%	28	26%	31	29%	47	44%	59	56%	3 (44%)	2 (56%)
43	18	17%	23	22%	35	33%	30	28%	41	39%	65	61%	2 (39%)	1 (61%)
44	20	19%	17	16%	30	28%	39	37%	37	35%	69	65%	2 (35%)	1 (65%)
45	14	13%	25	24%	15	14%	52	49%	39	37%	67	63%	2 (37%)	1 (63%)
46	26	25%	26	25%	38	36%	16	15%	52	49%	54	51%	3(49%)	2 (51%)

Después se hizo una revisión de los datos sociodemográficos de los colaboradores de la organización (tabla 3), identificando que el promedio de edades de los trabajadores de la empresa es de 25 años. En cuanto el género hubo una mayor participación por parte de las mujeres siendo de 55% mientras que el 45% de la población evaluada fueron hombres.

Por otra parte, se observó que un gran porcentaje de los colaboradores es profesional pues equivale al 57% de la población encuestada, después se encuentran los que tienen especialización 38%, Maestría 5% y bachilleres 1%. Así mismo el 92% de las personas ocupa cargos de Trainee, mientras que el 8% restante ocupa otros cargos.

No obstante, la mayoría pertenece a estrato 3 pues equivale a un 24%, después le siguen los estratos 1 y 2 siendo un 21%, además un 16% de los encuestados pertenecía a estrato 1, el 13% a estrato 2 y el 6% a estrato 6.

Finalmente se identificó que un gran porcentaje de las personas encuestadas son solteras pues 57% afirmaron serlo, mientras que el 25% se encuentran en unión libre y el 18% casados.

Tabla 4.*Datos sociodemográficos*

Datos sociodemográficos	
Edad	FR
21	13%
22	16%
23	14%
24	18%
25	21%
26	13%
27	4%
28	1%
<i>Promedio</i>	25
Género	FR
Mujer	55%
Hombre	45%
Educación	FR
Bachiller	1%
Profesional	57%
Maestría	5%
Especialización	38%
Cargo	FR
Trainee	92%
Auxiliar administrativo	1%
diseñador estructural	1%
Especialista	1%
Profesional en formación	2%
Ingeniero	3%
Estrato	FR
1	16%
2	13%
3	24%
4	21%
5	21%
6	6%
<i>Promedio</i>	3
Estado civil	FR
Soltero	57%
Unión Libre	25%
Casado	18%

Con base a lo anterior se hicieron una serie de preguntas enfocadas en la identificación de riesgos psicosociales y se observó lo siguiente:

Inicialmente, se realizó la pregunta ¿su trabajo implica diversidad de tareas? En la cual el 43% afirmó que algunas veces debe realizar diversas tareas, mientras que un bajo porcentaje respondió que siempre o nunca debían hacer diversas tareas siendo un equivalente de 13% respectivamente, por último, el 30% de los participantes dijo que la gran mayoría de las veces debían realizar diversas tareas (Figura 4). Respecto a la pregunta ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?, 32% de las personas evaluadas respondió la gran mayoría de las veces lo cual quiere decir que manejan una autonomía, mientras que el 19% dijo que nunca, siendo un bajo porcentaje. Por otra parte, el 29% afirmó que algunas veces tenía la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con su trabajo y el 20% respondió que siempre.

Por otra parte, se realizó la pregunta ¿las tareas que usted hace son difíciles? A la que el 43% de los participantes respondió que algunas veces, el 30% la mayoría de las veces, y el 26% restante nunca o siempre (Figura 5); así mismo se hizo la pregunta ¿Sus funciones son suficientemente claras? En la que el 33% de los colaboradores respondió que algunas veces, el 31% siempre, el 22% la gran mayoría de las veces y el 14% afirmó que, nunca siendo un bajo porcentaje, lo cual demuestra que en la mayoría de los casos existe una claridad sobre las funciones que realizan (Figura 6).

En cuanto a la pregunta ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades? El 33% respondió la gran mayoría de las veces, el 29% siempre, el 26% algunas veces y el 11% nunca (Figura 7). Por otra parte, en la pregunta ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo? el 42% respondió la gran mayoría de las veces, el 25% algunas veces, el 21% siempre y el 11% nunca (Figura 8).

Respecto a la pregunta ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas? el 41% dijo que algunas veces, el 28% la gran mayoría de las veces, el 19% nunca y el 12% siempre (Figura 9).

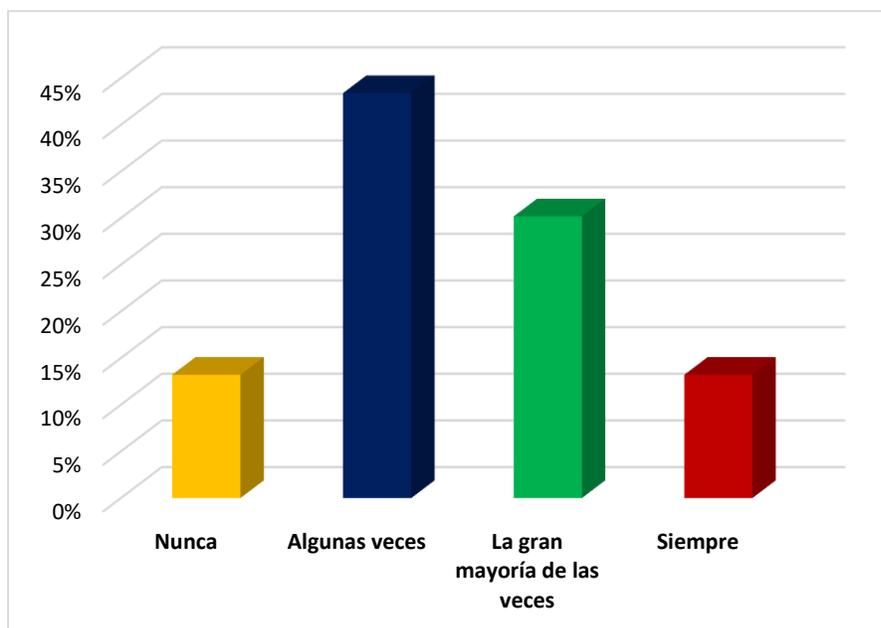
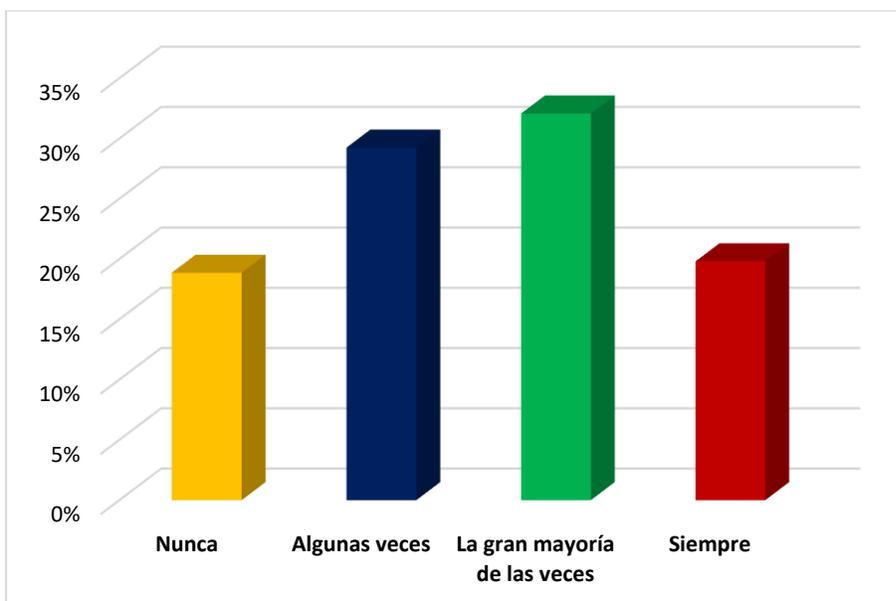
Figura 4.*Pregunta 1.***Fuente:** elaboración propia**Figura 5.***Pregunta 2.***Fuente:** elaboración propia

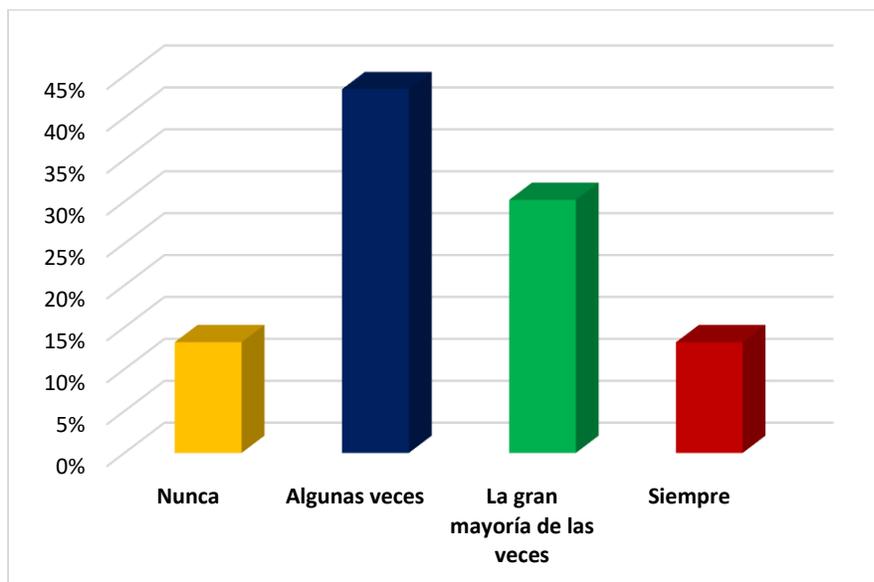
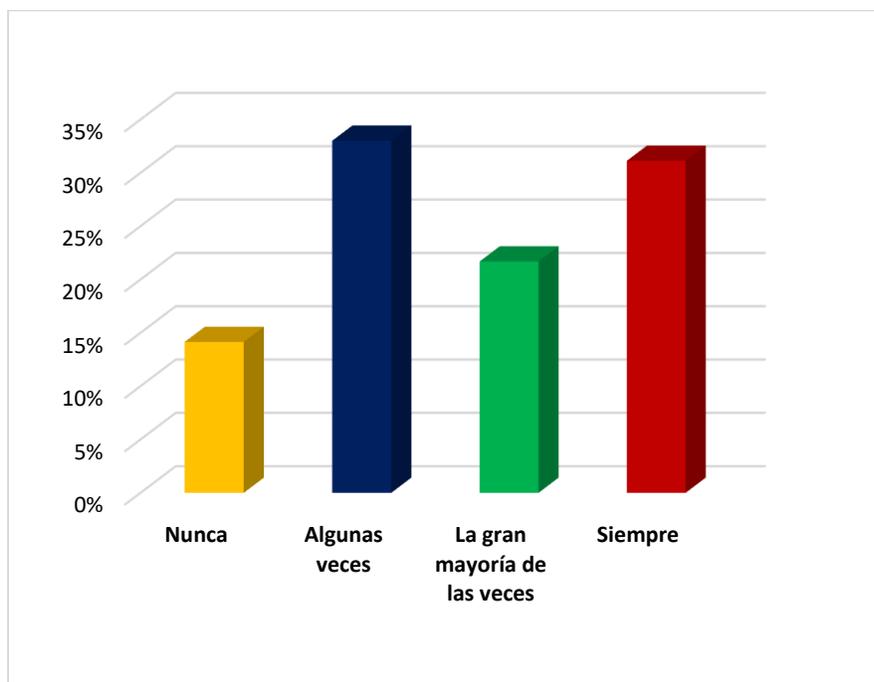
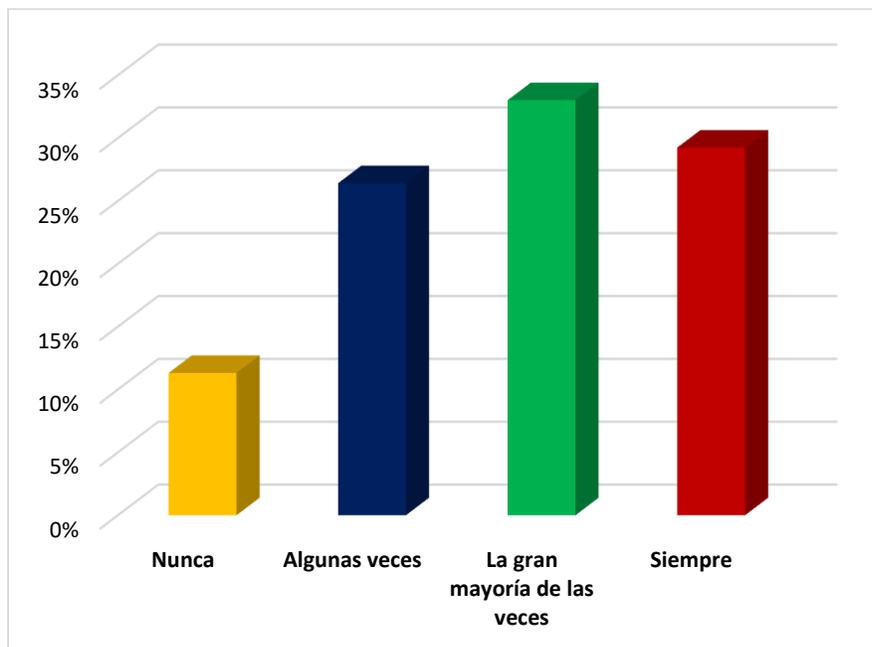
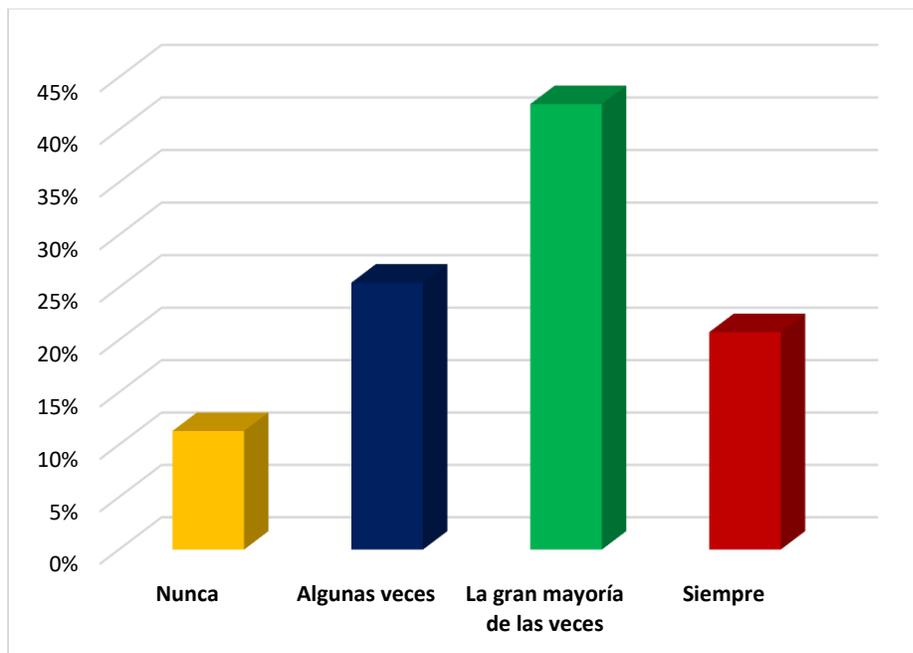
Figura 6.*Pregunta 3***Fuente:** elaboración propia.**Figura 7.***Pregunta 4.***Fuente:** elaboración propia

Figura 8.*Pregunta 5.***Fuente:** elaboración propia**Figura 9.***Pregunta 6.***Fuente:** elaboración propia

Por otra parte, se realizó la pregunta ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes? En la que el 43% respondió algunas veces, el 30% la gran mayoría de las veces, y el 26% nunca o siempre (Figura 10), adicionalmente se les preguntó si ¿las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua? Por lo cual el 39% respondió que siempre, el 36% nunca o algunas veces y el 25% la gran mayoría de las veces (Figura 11). Mientras que el 38% afirmó que siempre se entienden bien con sus compañeros de trabajo, el 28% la gran mayoría de las veces, el 19% nunca y el 15% algunas veces (Figura 12).

Respecto a la pregunta ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva? El 34% respondió algunas veces, el 31% la gran mayoría de las veces, el 19% siempre y el 16% nunca (Figura 13), por otro lado, en cuanto a la pregunta ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua? El 39% dijo que siempre, el 25% la gran mayoría de las veces y el 36% algunas veces o nunca (Figura 14).

En cuanto a la pregunta ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo? el 38% afirmó que siempre, el 28% la gran mayoría de las veces, el 19% Nunca y el 15% la mayoría de las veces (Figura 15), para la pregunta ¿La jornada de trabajo es prolongada? El 34% respondió algunas veces, el 31% la gran mayoría de las veces, el 19% siempre y el 16% nunca (Figura 16) Por otra parte, respecto a la pregunta ¿Hay rotación de los turnos de trabajo? el 43% consideró que nunca, el 22% algunas veces, el 18% siempre y el 17% la gran mayoría de las veces (Figura 17). Mientras que el 41% de los participantes respondió que algunas veces debía trabajar horas extra, el 27% dijo que la gran mayoría de las veces, el 18% nunca y el 14% siempre (Figura 18). Respecto a la pregunta ¿Tiene que trabajar en turno nocturno? El 45% afirmó que nunca debía hacerlo, el 27% algunas veces, el 17% la gran mayoría de las veces y el 10% siempre (Figura 19)

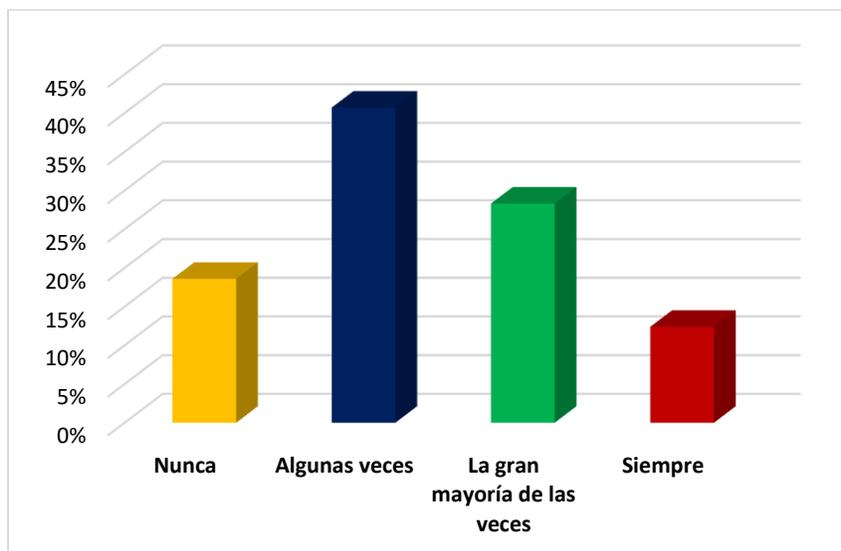
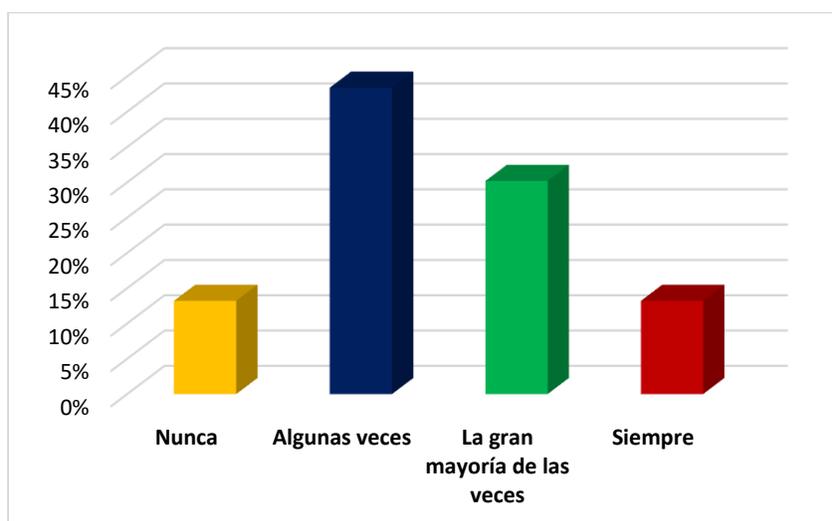
Figura 10.*Pregunta 7.***Fuente:** elaboración propia**Figura 11***Pregunta 8.***Fuente:** elaboración propia

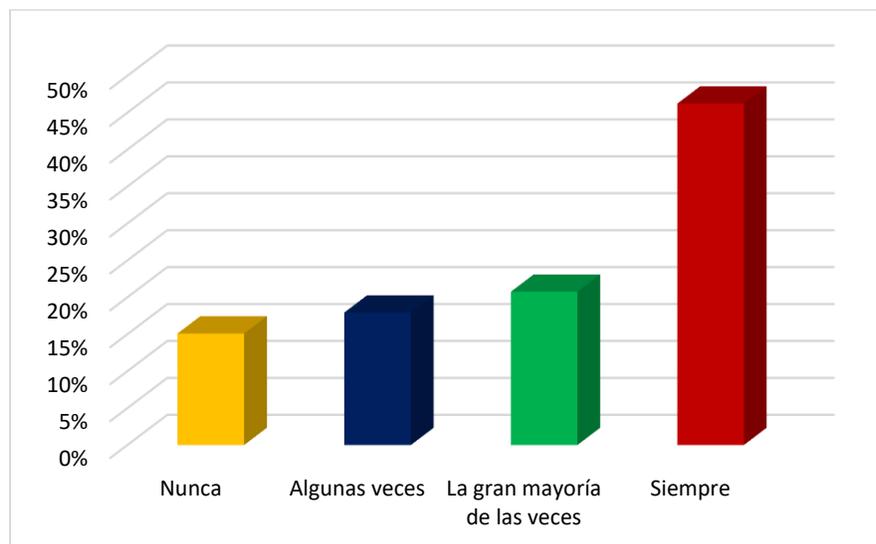
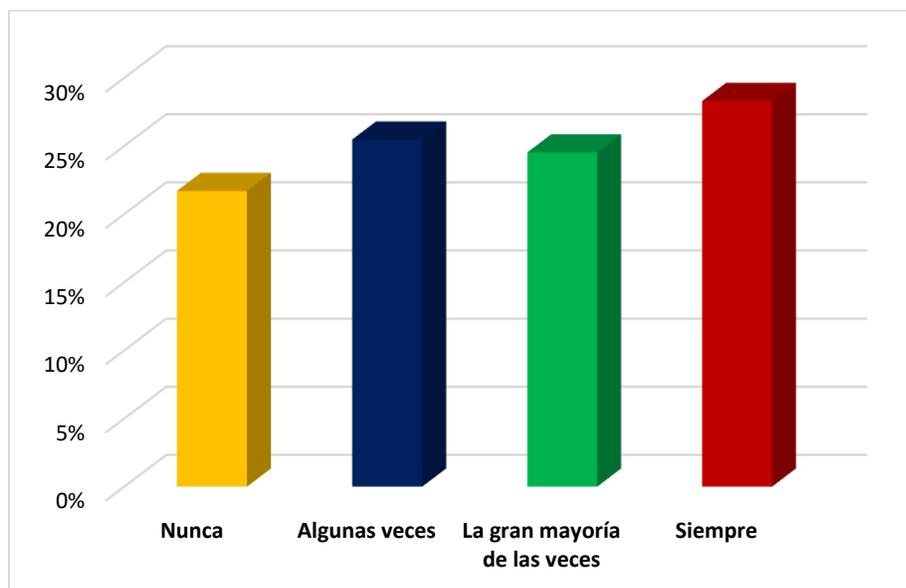
Figura 12*Pregunta 9.***Fuente:** elaboración propia**Figura 13***Pregunta 10.***Fuente:** elaboración propia

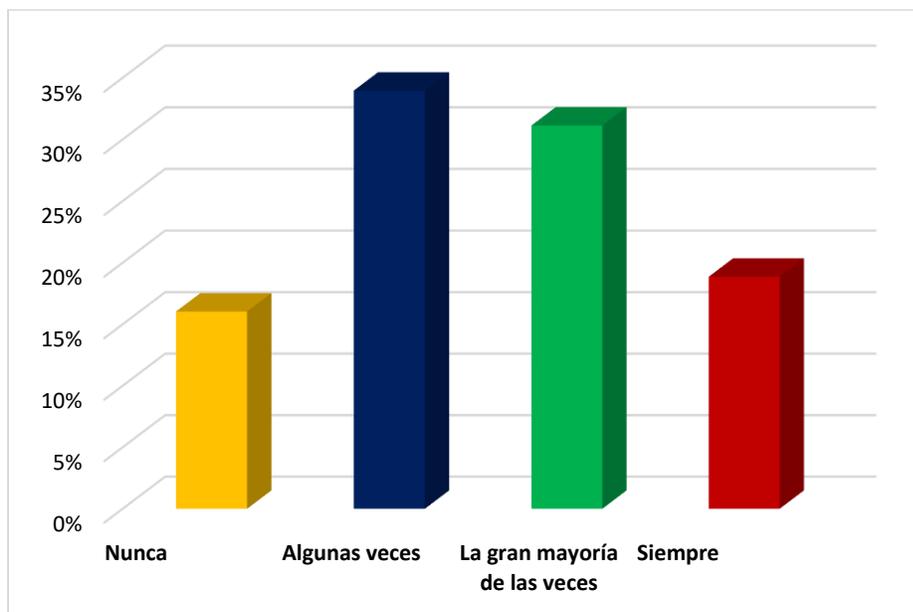
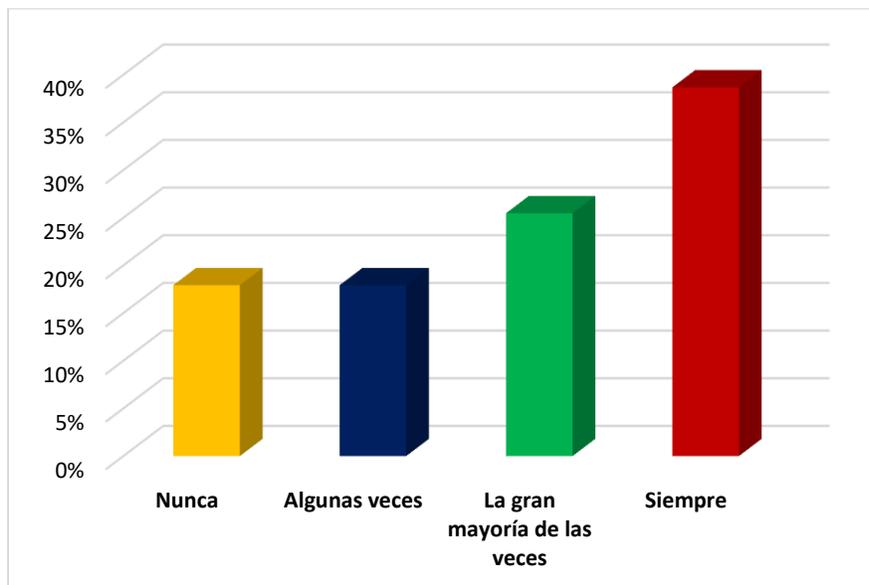
Figura 14*Pregunta 11.***Fuente:** elaboración propia**Figura 15***Pregunta 12.***Fuente:** elaboración propia

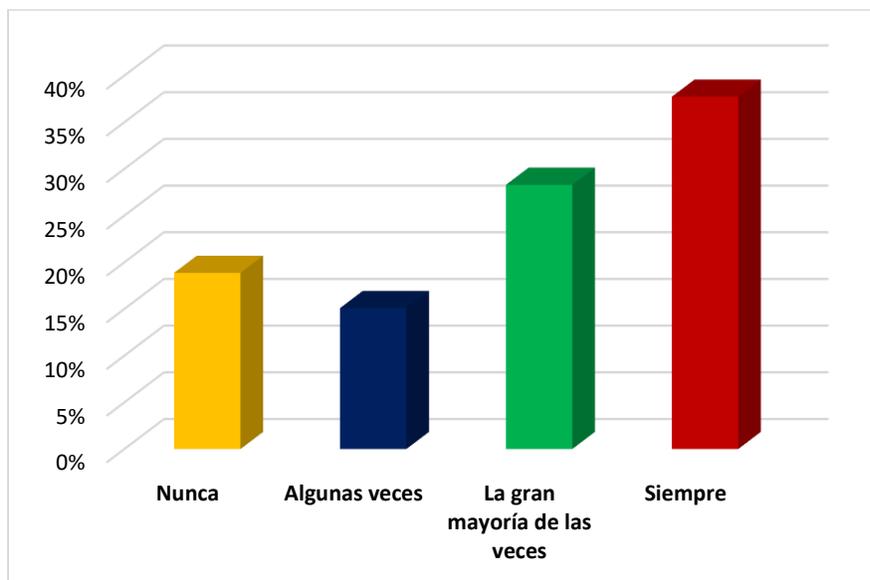
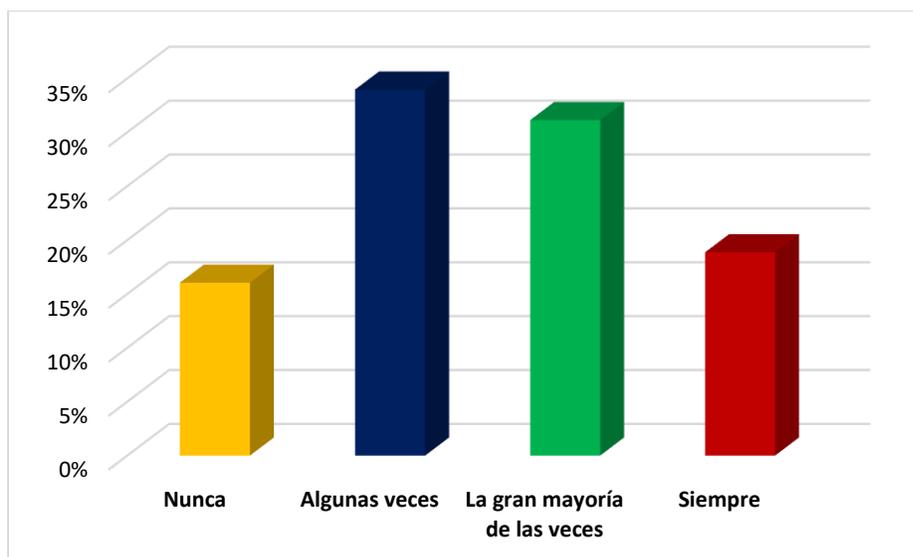
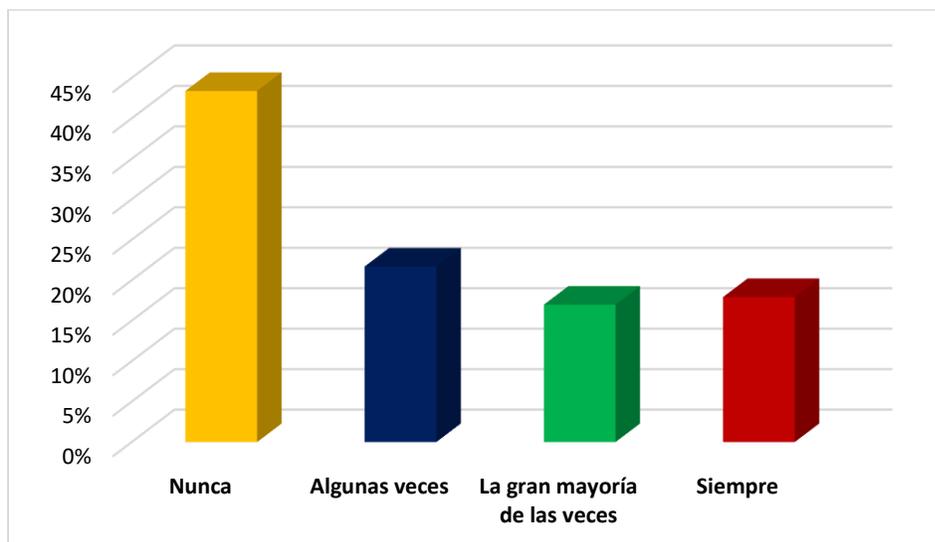
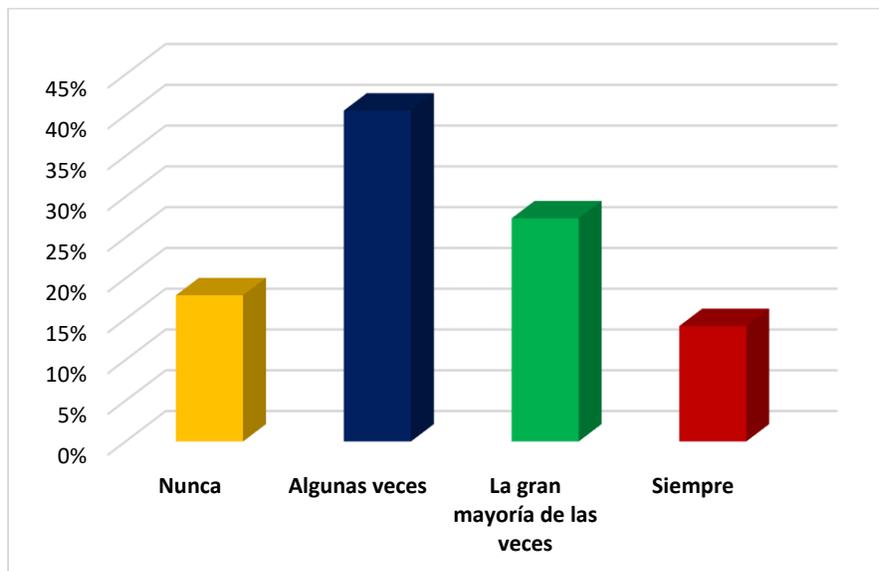
Figura 16*Pregunta 13.***Fuente:** elaboración propia**Figura 17***Pregunta 14***Fuente:** elaboración propia

Figura 18*Pregunta 15***Fuente:** elaboración propia**Figura 19***Pregunta 16.***Fuente:** elaboración propia

No obstante, se realizó la pregunta ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios? El 36% dijo que algunas veces, el 25% la gran mayoría de las veces, el 21% nunca y el 19% siempre (Figura 20), así mismo se les preguntó ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados? En la cual el 56% dijo que algunas veces y siempre, mientras que el 23% la gran mayoría de las veces y el 21% nunca (Figura 21).

Por otra parte el 49% dijo que tenían que doblar turno, el 20% algunas veces, el 16% la gran mayoría de las veces y el 15% siempre (Figura 22), mientras que el 34% de los trabajadores encuestados siempre puede descansar los fines de semana, el 28% la gran mayoría de las veces, el 20% algunas veces y el 18% nunca (Figura 23).

Así mismo el 41% afirma que algunas veces tienen que trabajar a ritmo muy rápido, el 29% la gran mayoría de las veces, el 16% nunca y el 14% siempre (Figura 24), por otra parte, el 47% dijo que se le hace una capacitación al personal nuevo, el 34% respondió que la gran mayoría de las veces y nunca y el 19% algunas veces (Figura 25).

En cuanto a las actividades de reinducción el 36% respondió que la gran mayoría de las veces se hacen, el 29% dijo que siempre, el 20% algunas veces y el 15% nunca (Figura 26), además el 34% respondió que algunas veces se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el cargo, el 27% siempre, el 21% la gran mayoría de las veces y el 18% nunca (Figura 27). Mientras que el 51% respondió que la gran mayoría de las veces y siempre hay oportunidades de capacitación relacionados con el cargo, el 25% algunas veces y el 21% nunca (Figura 28). De igual forma el 43% algunas veces, el 21% nunca y el 36% la gran mayoría de las veces y siempre (Figura 29). Además, el 36% de los participantes respondió que la gran mayoría de las veces hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal, el 29% siempre, el 20% algunas veces y el 15% nunca (Figura 30).

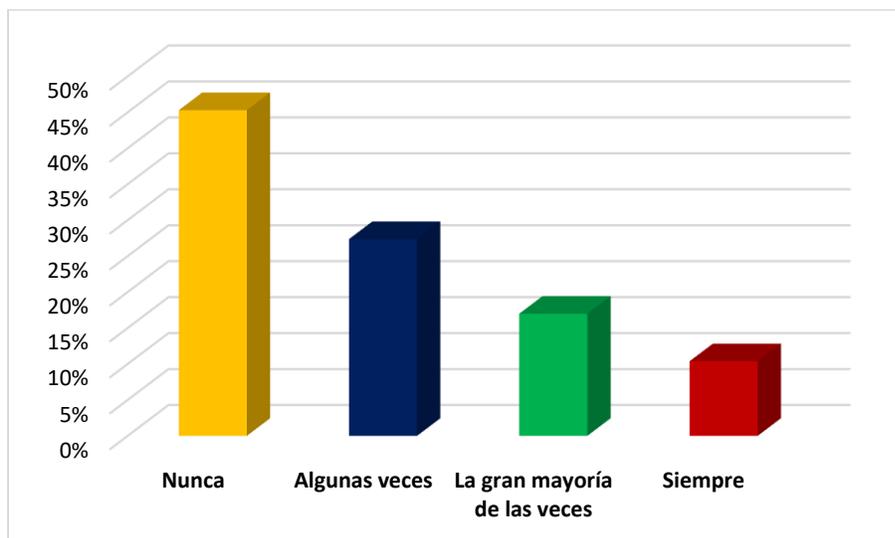
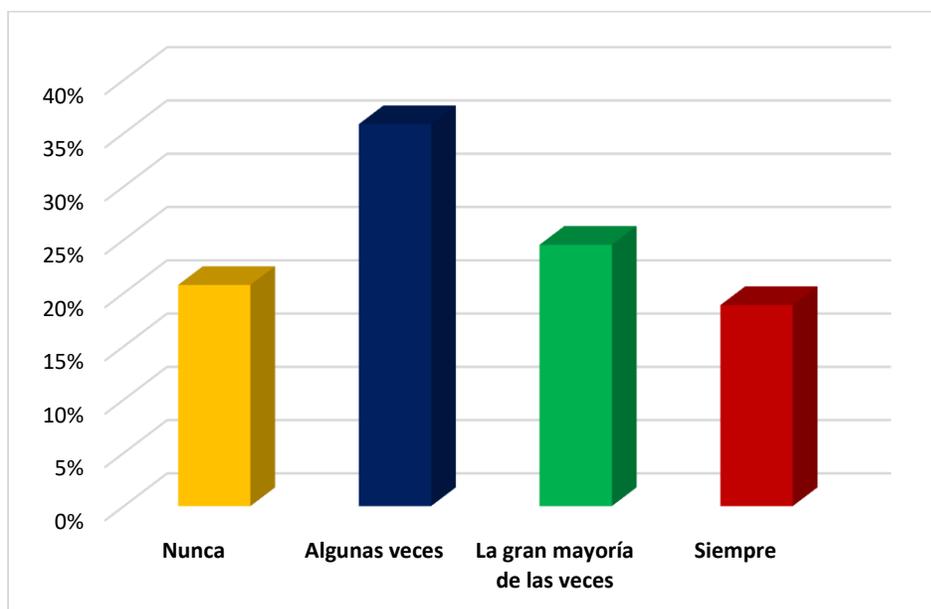
Figura 20*Pregunta 17.***Fuente:** elaboración propia**Figura 21***Pregunta 18.***Fuente:** elaboración propia

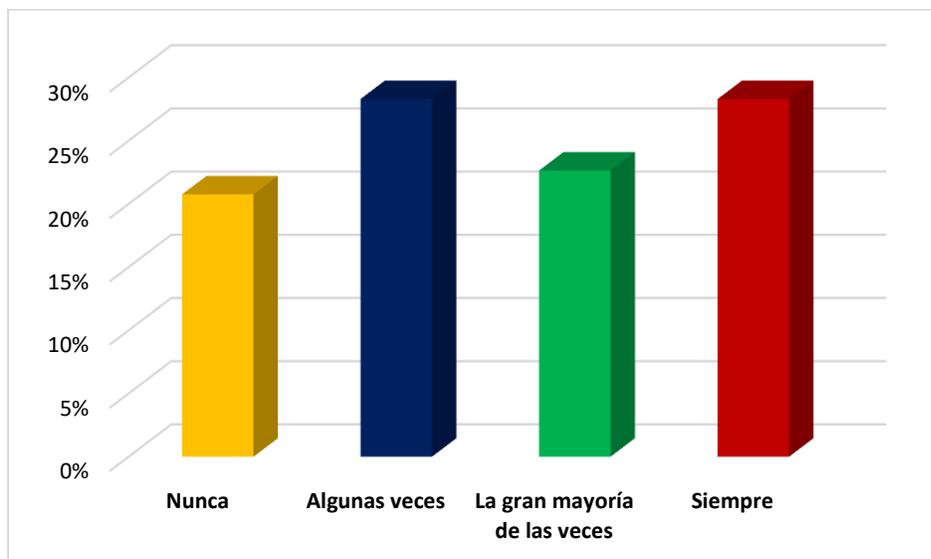
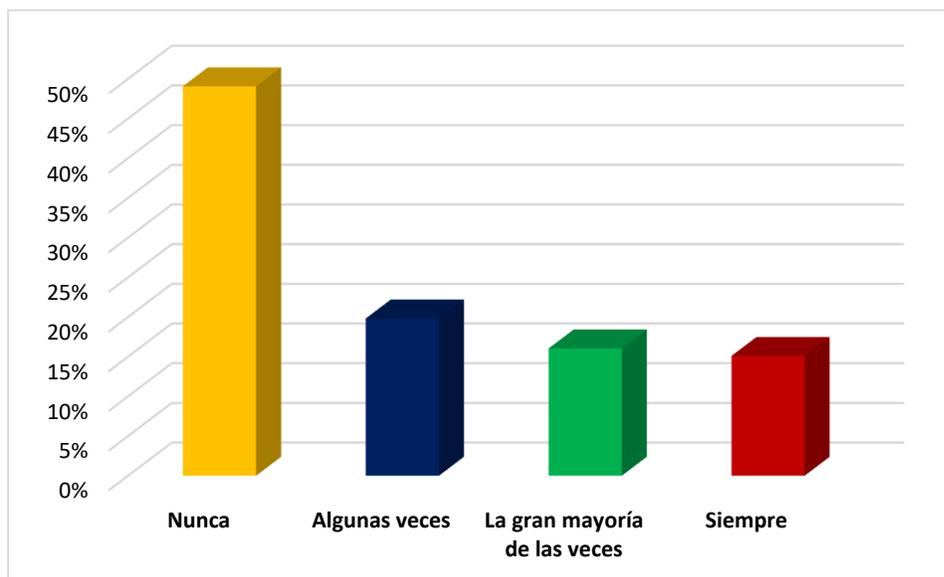
Figura 22*Pregunta 19.***Fuente:** elaboración propia**Figura 23***Pregunta 20.***Fuente:** elaboración propia

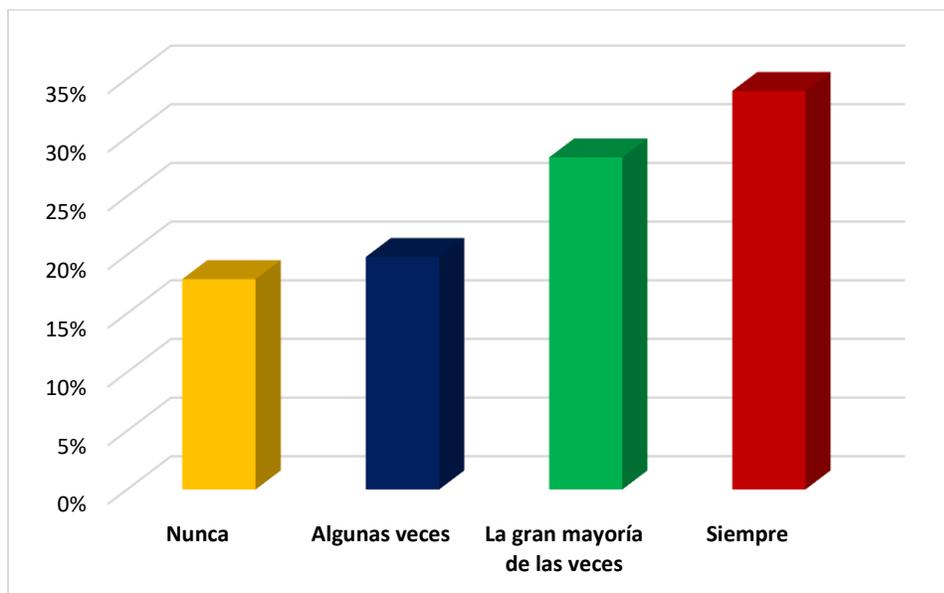
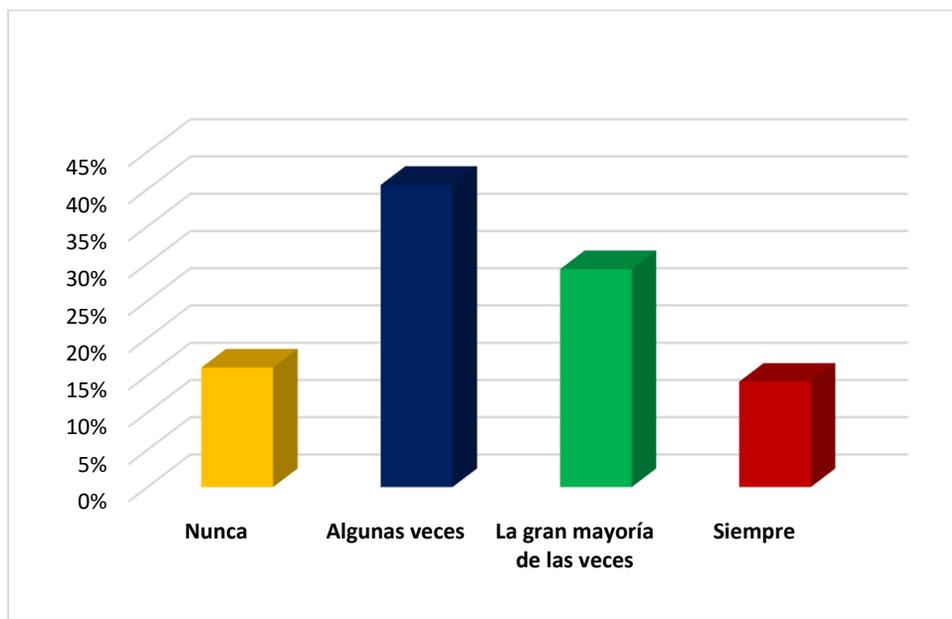
Figura 24*Pregunta 21.***Fuente:** elaboración propia**Figura 25***Pregunta 22.***Fuente:** elaboración propia

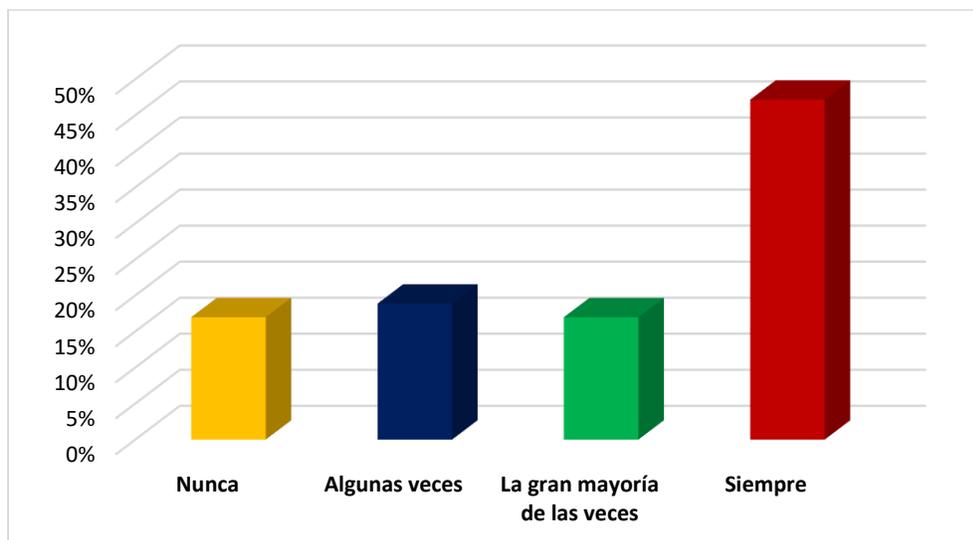
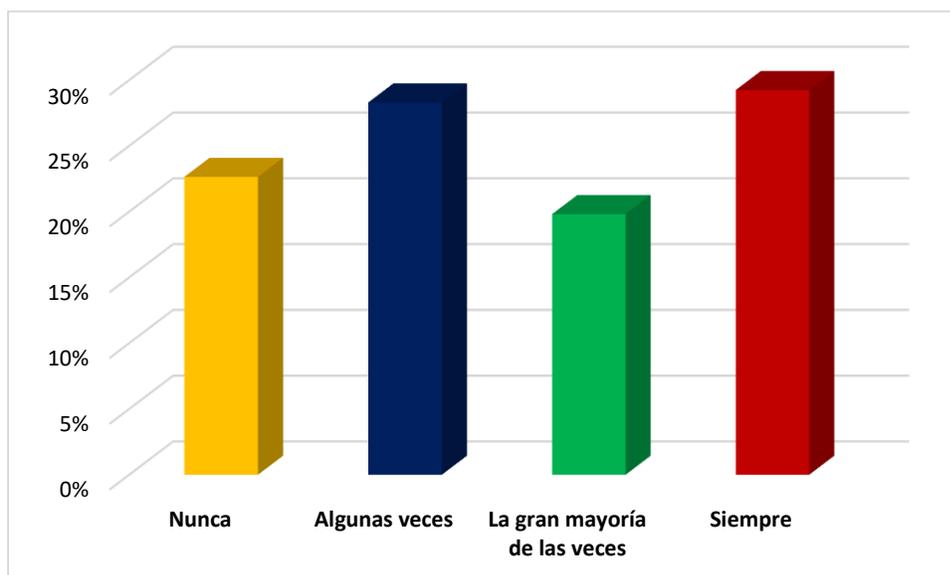
Figura 26*Pregunta 23.***Fuente:** elaboración propia**Figura 27***Pregunta 24.***Fuente:** elaboración propia

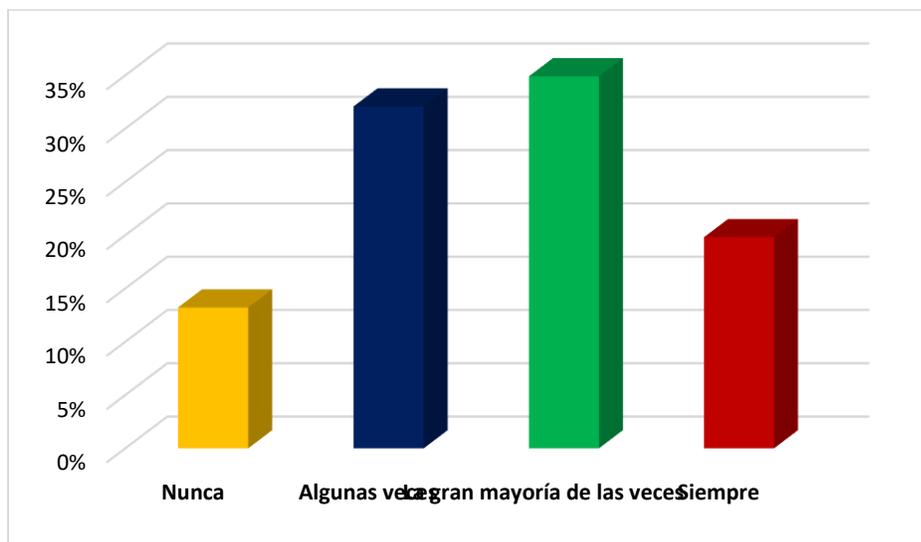
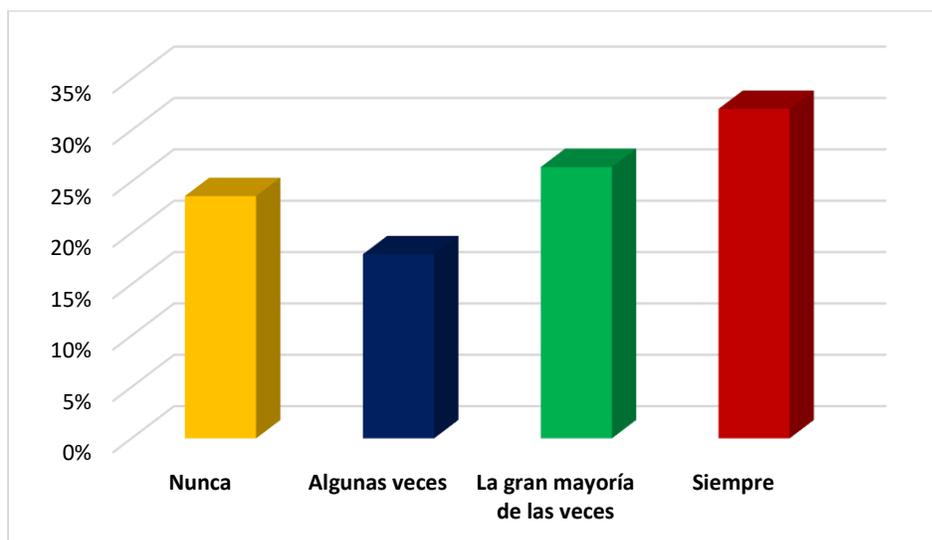
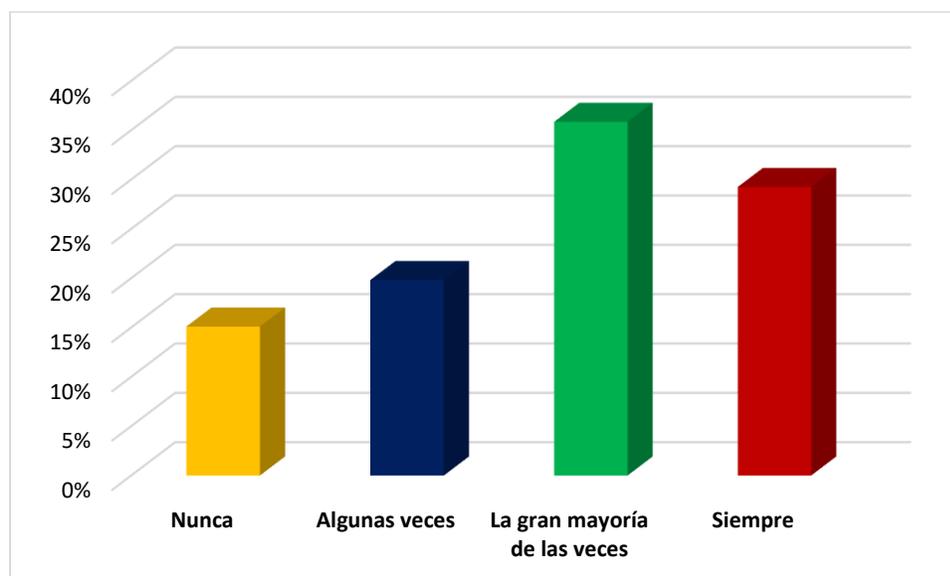
Figura 28*Pregunta 25.***Fuente:** elaboración propia**Figura 29***Pregunta 26***Fuente:** elaboración propia

Figura 30*Pregunta 27.***Fuente:** elaboración propia

No obstante, el 34% de los encuestados respondió que algunas veces se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional, el 27% siempre, 21% la gran mayoría de las veces, y el 18% nunca (Figura 31), además el 54% respondió que la gran mayoría de las veces y siempre se hace uso de manuales de funciones claras y específicas, el 25% algunas veces y el 21% nunca (Figura 32). Por otra parte, el 43% respondió que algunas veces hay rotación de cargos u oficios, el 21% nunca y el 36% la gran mayoría de las veces o siempre (Figura 33), mientras que el 29% dijo que la mayoría de las veces hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales, el 40% algunas veces o nunca y el 31% siempre (Figura 34).

En cuanto al salario el 43% de los colaboradores encuestados respondió que siempre les permite satisfacer sus necesidades básicas, el 27% la gran mayoría de las veces, el 18% nunca y el 11% algunas veces (Figura 35), así mismo el 41% afirma que siempre están de acuerdo con lo que ganan de acuerdo con las tareas que realizan, el 38% algunas veces y nunca y el 22% la gran mayoría de las veces (Figura 36).

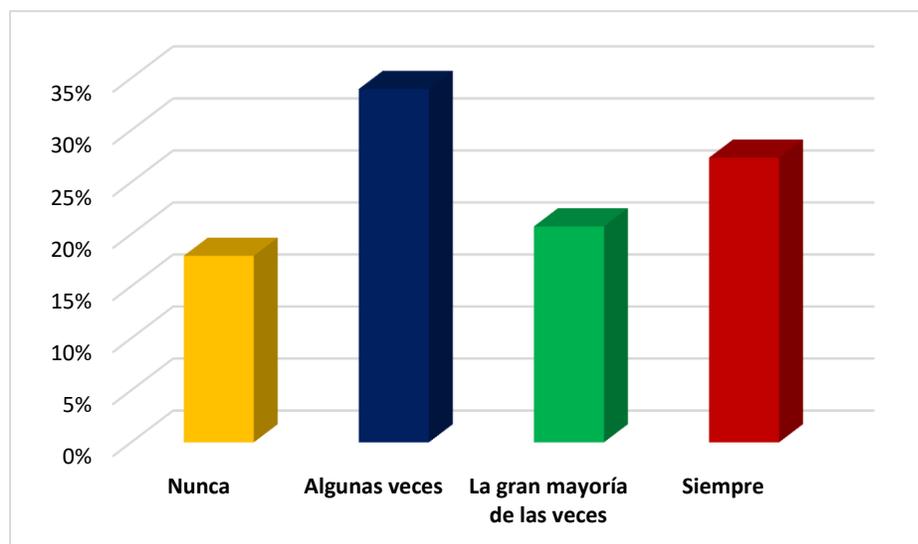
No obstante, el 46% respondió que siempre hay suficiente estabilidad laboral, el 25% la gran mayoría de las veces y el 12% nunca (Figura 37), adicionalmente, el 30% afirmó que

la gran mayoría de las veces hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación, el 50% algunas veces o siempre y el 20% nunca (Figura 38), mientras que el 44% de los empleados considera que siempre hay préstamos para vivienda, el 22% la gran mayoría de las veces, el 19% algunas veces y el 15% nunca (Figura 39). Además, se identificó que el 43% de los colaboradores respondió que hay auxilios para la educación de la familia, el 30% la gran mayoría de las veces, el 15% algunas veces y el 11% nunca (Figura 40).

En suma a lo anterior el 42% afirmó que siempre hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS, 23% la gran mayoría de las veces, 22% algunas veces y el 13% nunca (Figura 41). De igual forma el 36% dijo que la gran mayoría de las veces su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados, el 31% siempre, el 18% algunas veces y el 15% nunca (Figura 42). Por otra parte, el 42% de los encuestados respondió que siempre se permite la afiliación a alguna organización sindical, el 21% algunas veces, el 19% la gran mayoría de las veces y el 18% nunca (Figura 43).

Figura 31

Pregunta 28.



Fuente: elaboración propia

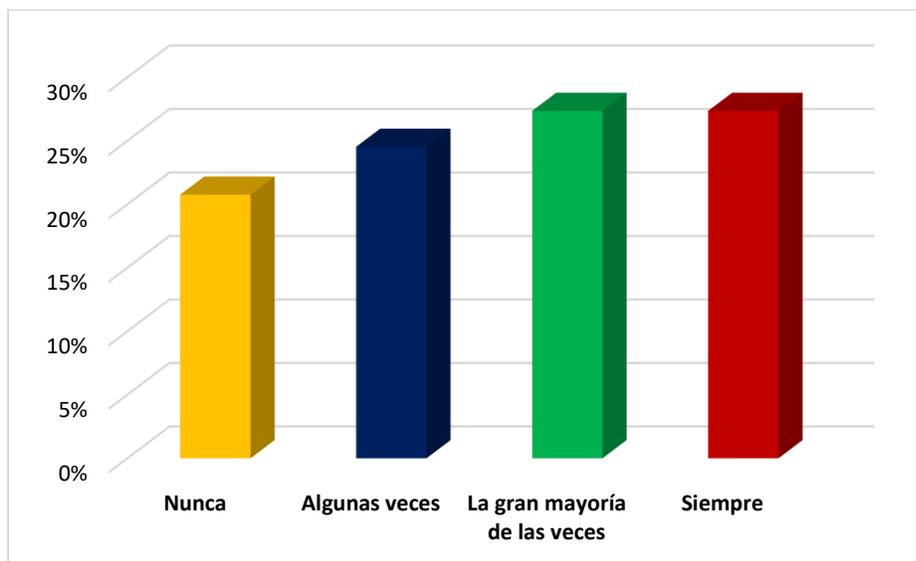
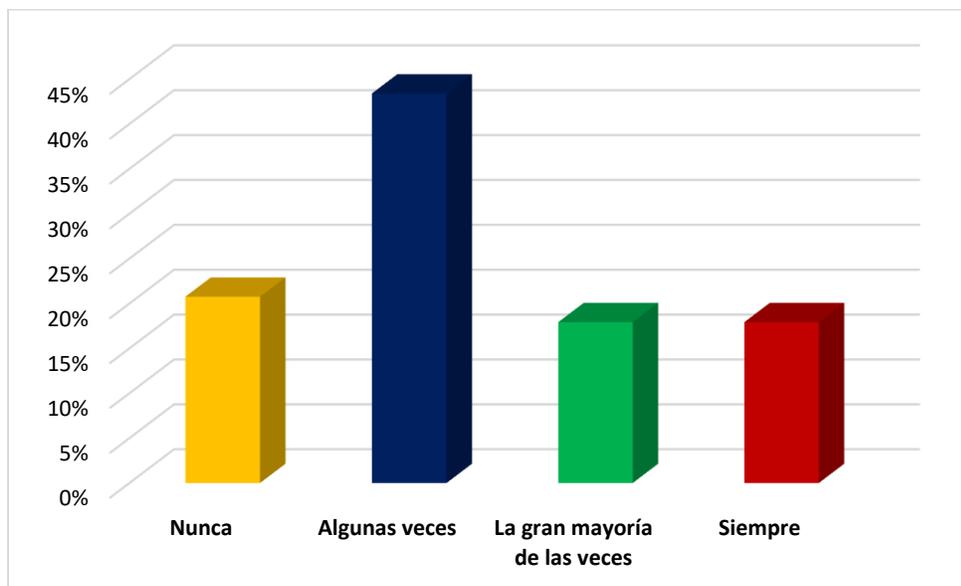
Figura 32*Pregunta 29***Fuente:** elaboración propia**Figura 33***Pregunta 30***Fuente:** elaboración propia

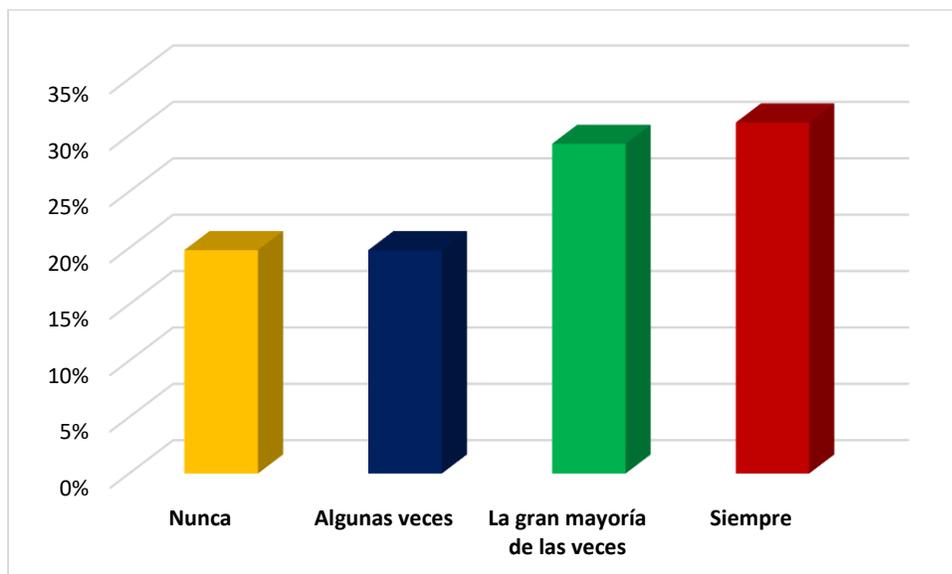
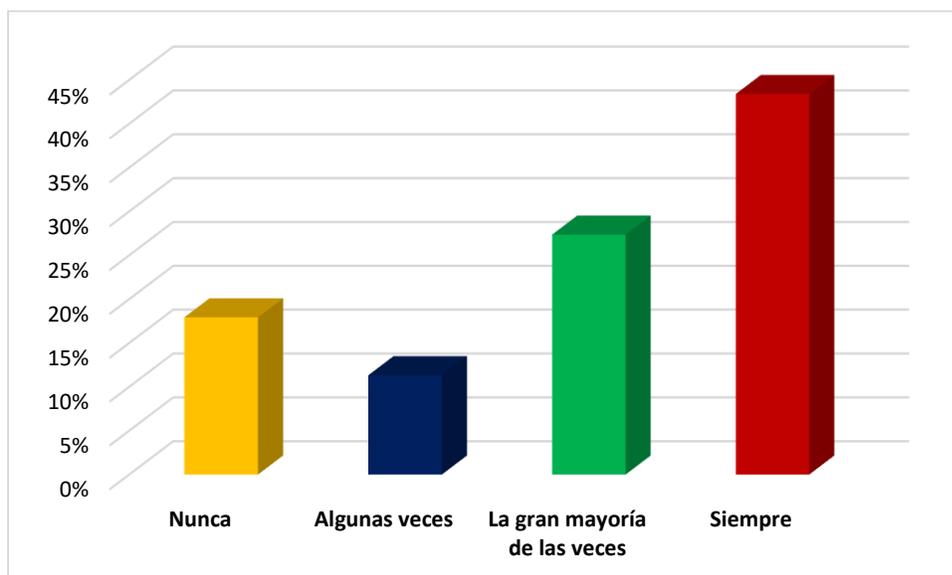
Figura 34*Pregunta 31.***Fuente:** elaboración propia**Figura 35***Pregunta 32.***Fuente:** elaboración propia

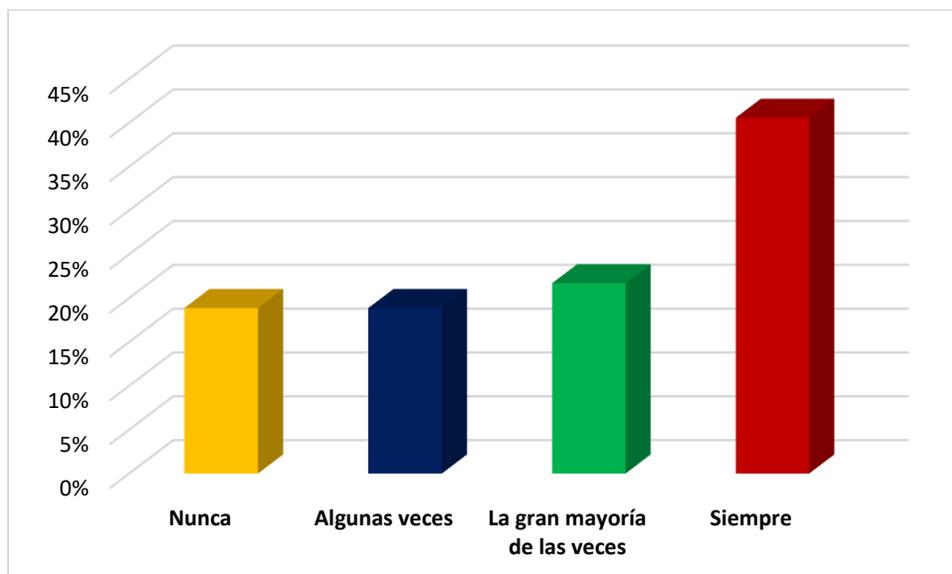
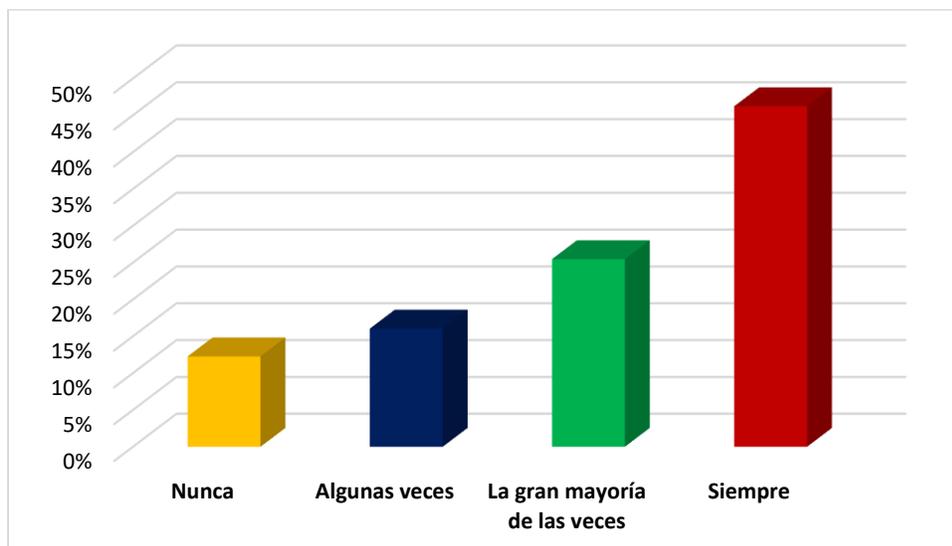
Figura 36*Pregunta 33.***Fuente:** elaboración propia**Figura 37***Pregunta 34***Fuente:** elaboración propia

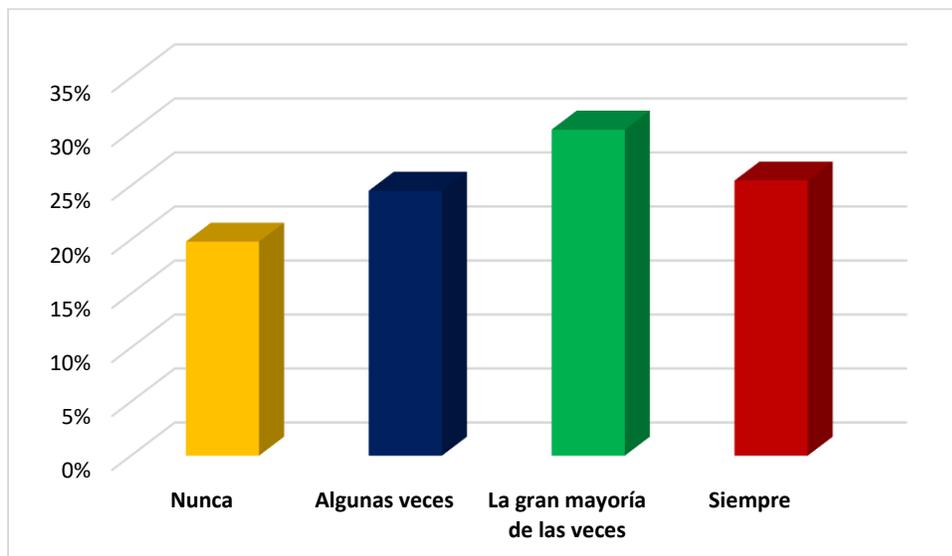
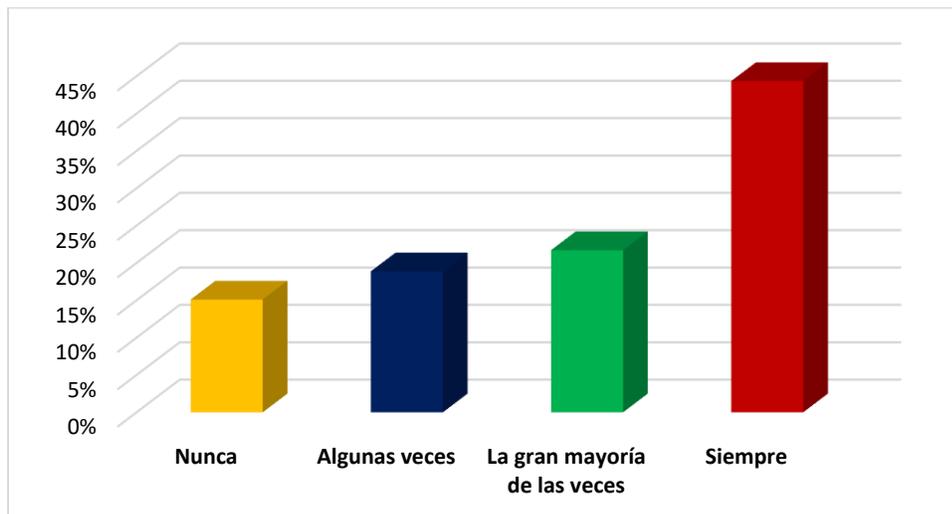
Figura 38*Pregunta 35***Fuente:** elaboración propia**Figura 39***Pregunta 36.***Fuente:** elaboración propia

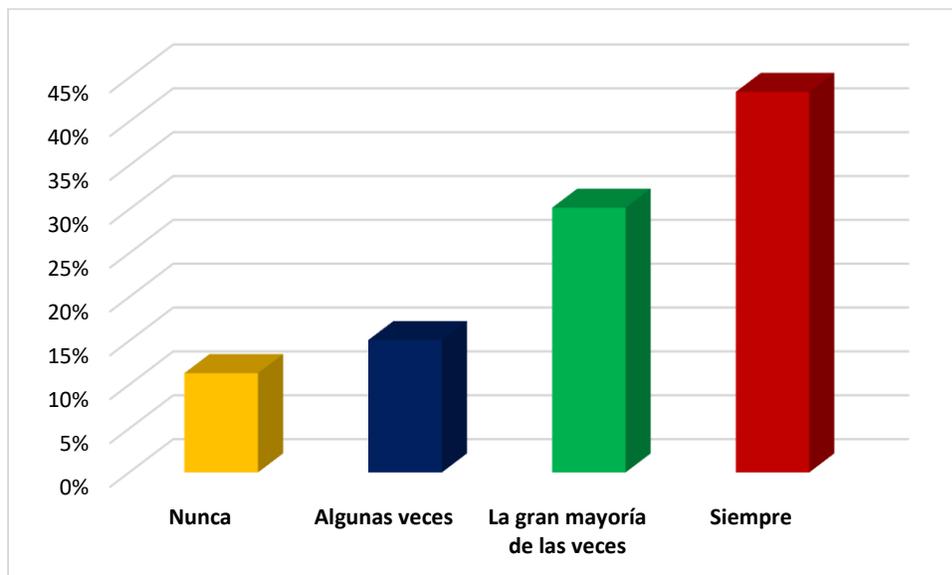
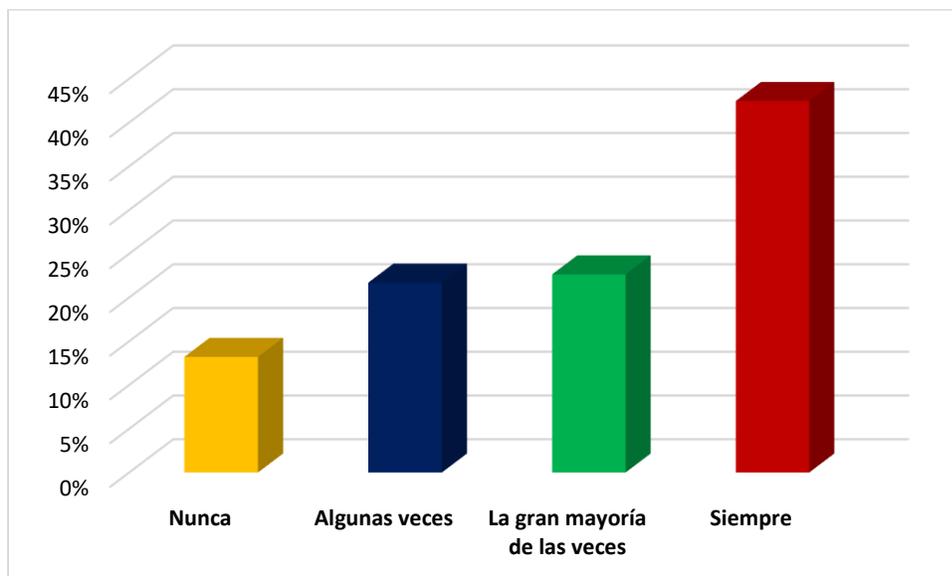
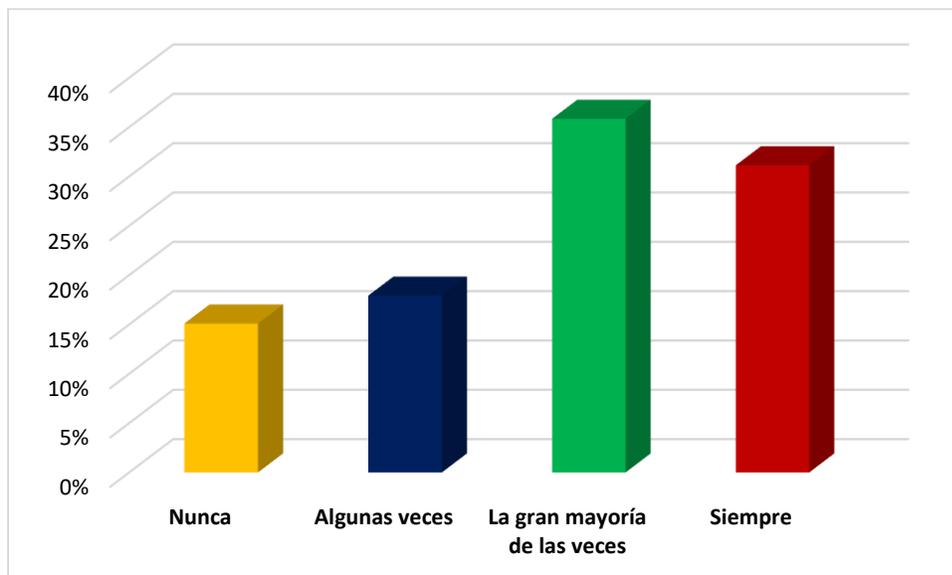
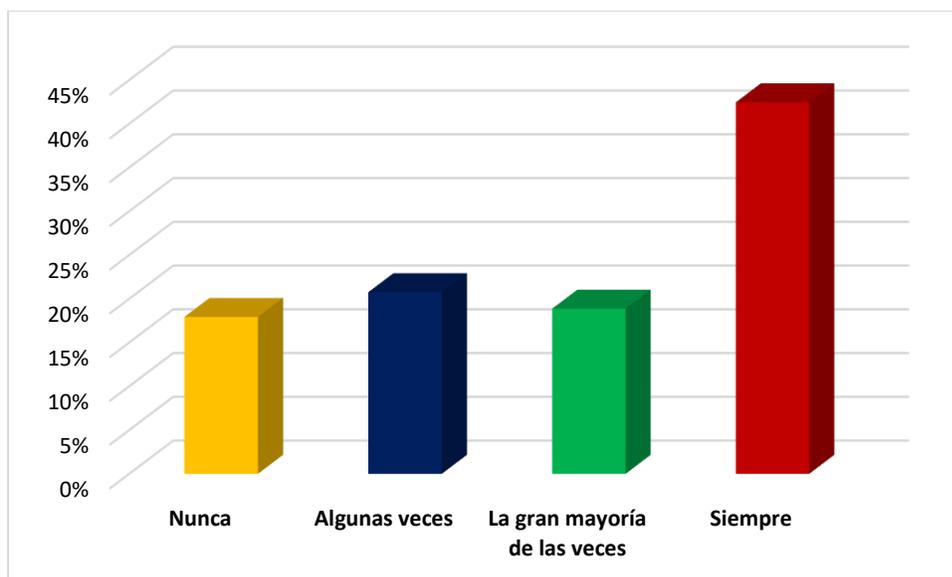
Figura 40*Pregunta 37.***Fuente:** elaboración propia**Figura 41.***Pregunta 38***Fuente:** elaboración propia

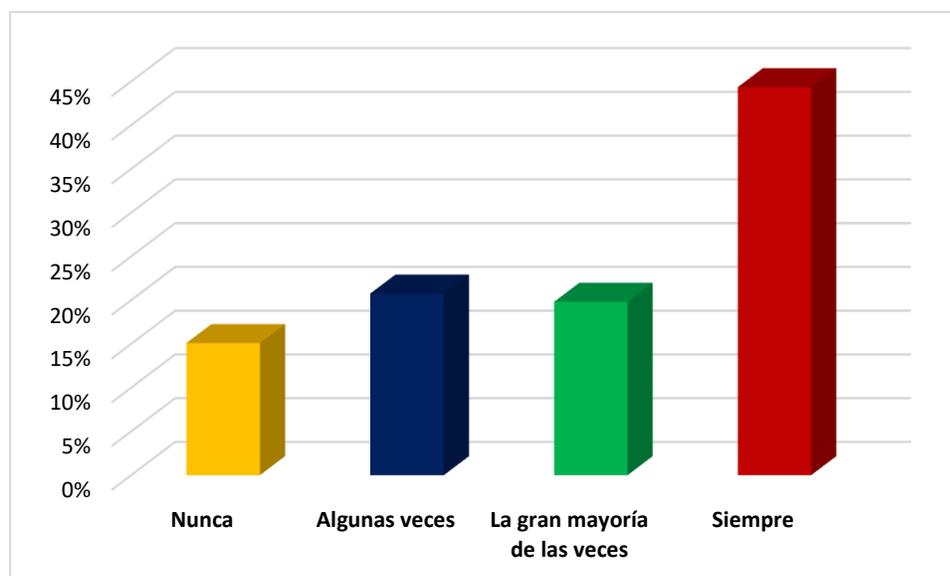
Figura 42*Pregunta 38***Fuente:** elaboración propia**Figura 43***Pregunta 38***Fuente:** elaboración propia

En cuanto a la pregunta ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar? El 44% de los trabajadores respondió que siempre, el 21% algunas veces, el 20% la gran mayoría de las veces y el 15% nunca (Figura 44), así mismo, el 36% dice que nunca ha tenido dificultades para obtener un permiso, 34% algunas veces, 22% la gran mayoría de las veces y el 8% siempre (Figura 45).

Respecto a la pregunta ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario? El 29% de los encuestados respondió que nunca, el 31% algunas veces el 23% siempre y el 17% la gran mayoría de las veces (Figura 46). Adicionalmente se realizó la pregunta ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación? en la cual el 33% consideró que nunca tiene un carácter más vigilante que de apoyo, el 46% algunas veces o la gran mayoría de las veces y el 22% siempre (Figura 47), por otra parte, se observó que en la pregunta ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones? El 49% respondió que nunca, 23% algunas veces, 21% la gran mayoría de las veces y el 8% siempre (Figura 48), finalmente 50% de los colaboradores afirmó que el 50% de las veces se ejecuta un programa de salud ocupacional, el 27% siempre y el 23% nunca (Figura 49).

Figura 44

Pregunta 41.



Fuente: elaboración propia

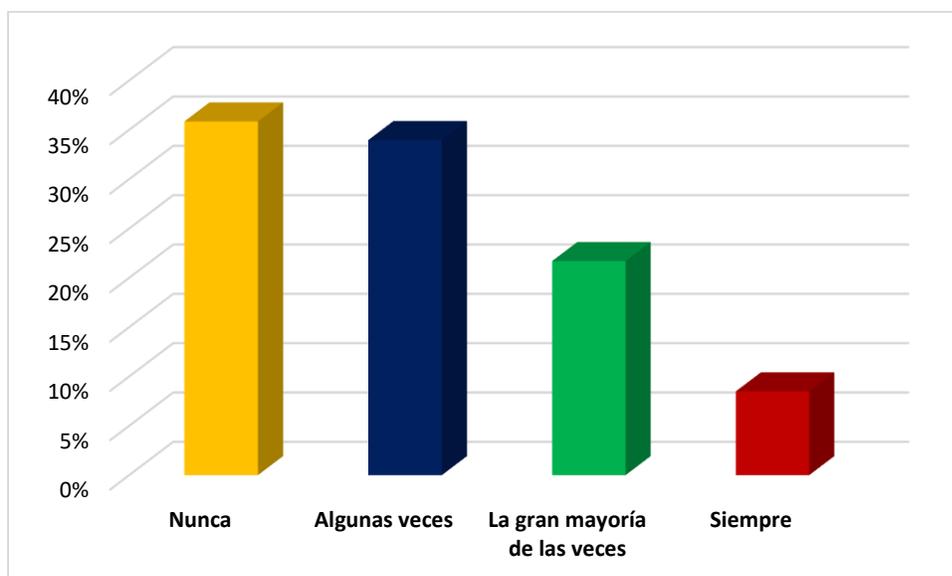
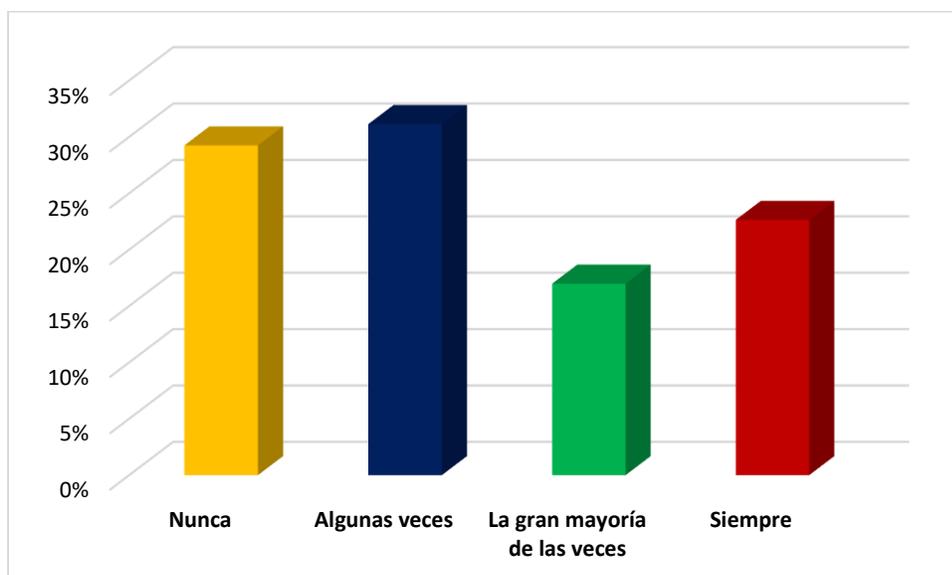
Figura 45*Pregunta 42.***Fuente:** elaboración propia**Figura 46***Pregunta 43***Fuente:** elaboración propia

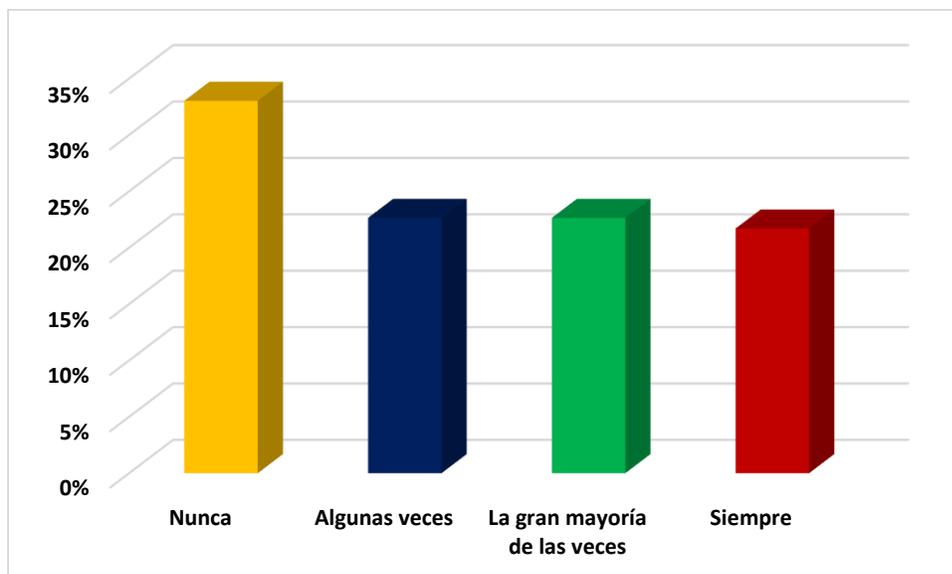
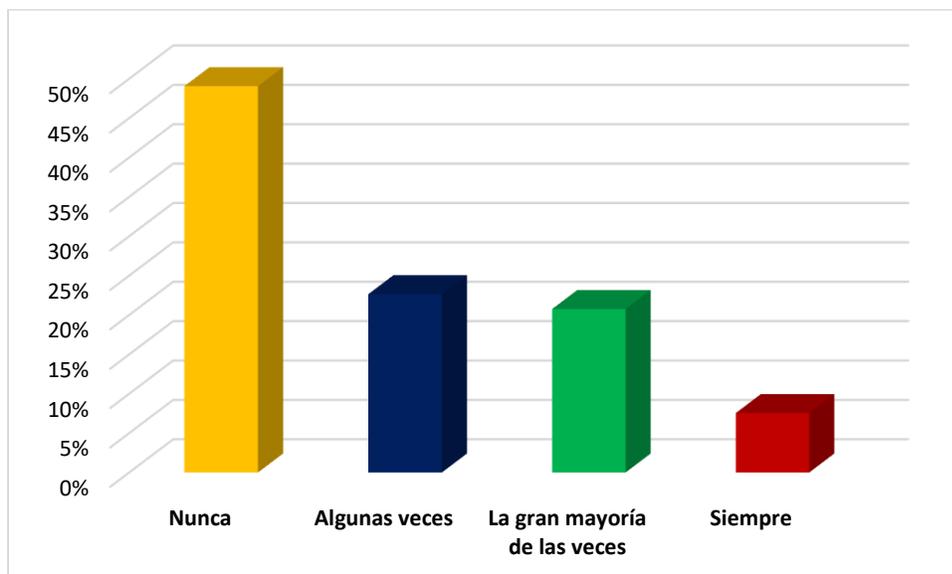
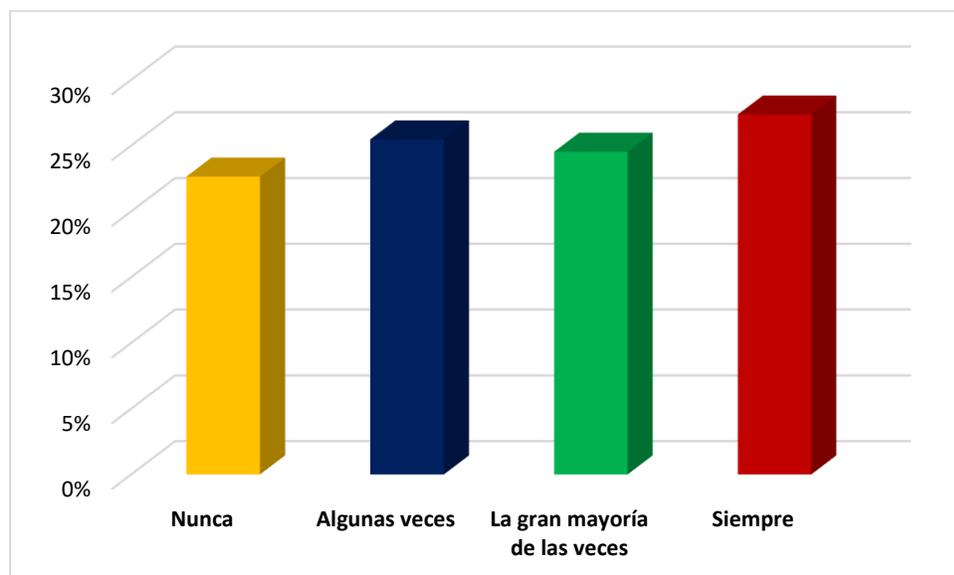
Figura 47.*Pregunta 44.***Fuente:** elaboración propia**Figura 48***Pregunta 45.***Fuente:** elaboración propia

Figura 49*Pregunta 46.***Fuente:** elaboración propia

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional, teniendo en cuenta el análisis de los resultados se identificó que los colaboradores se encuentran expuestos a un alto riesgo a desarrollar riesgo psicosocial específicamente en las respuestas relacionadas con la dificultad de la tarea, la rotación de turnos, las horas extra, el doblar turnos y el trabajo nocturno.

Así mismo se evidenció una dificultad en relación con la percepción de los jefes con respecto a las exigencias con el cumplimiento del horario, la supervisión y las sanciones. Por otra parte, se observó un riesgo medianamente alto en el desarrollo de tareas que requieran de una toma de decisiones y el poco tiempo con el que cuentan para desarrollar las mismas.

De igual forma se evidenció que varios colaboradores reportan que las jornadas de trabajo son prolongadas, reportan bajas posibilidades de realizar pausas activas, deben trabajar a un ritmo alto y no están de acuerdo con que se han realizado actividades de inducción y reinducción. Por otra parte, existe una constante rotación de los cargos, no tienen muchos conocimientos sobre los programas de recreación familiar además de la caja de compensación, en ocasiones presentan dificultades para pedir permiso y no conocen mucho sobre el programa de salud ocupacional.

Estos resultados se encuentran en concordancia con el estudio realizado por (Pinilla, Gómez y Bulla, 2021) en el que se identificó que existe un alto riesgo de exposición a riesgos psicosociales para aquellos trabajadores que realizan trabajo remoto como causa de estrés laboral esto se explica por qué aunque los colaboradores conocen sus labores se sienten poco respaldados respecto al acompañamiento que deben ofrecerles sus superiores, sumado a esto existe una disminución de la interacción social lo cual puede generar dificultades en la comunicación con sus compañeros de trabajo, así mismo este estudio encontró que los trabajadores perciben un incremento en las demandas laborales y las exigencias de trabajo a comparación del trabajo presencial, además en ocasiones se observó que se requería de mayor tiempo para ejecutar las labores solicitadas.

Por otra parte, en el presente estudio se identificó que en cuanto a los factores protectores la mayoría reporto que pueden hablar sin dificultad con sus jefes, se percibe una cordialidad y una amabilidad por parte de los superiores, existe un buen ambiente laboral, se sienten

satisfechos con su salario, existe una posibilidad de capacitarse en otras áreas, hay una estabilidad laboral, la empresa ofrece auxilios de educación y salud para la familia y les dan la posibilidad de pertenecer al sindicato lo cual evidencia una flexibilidad por parte de la organización. Aunque algunos estudios evidencian que el teletrabajo trae ciertos beneficios como mayor tiempo para realizar las tareas, disminución de tiempo en el desplazamiento al trabajo, una mayor posibilidad de compartir con amigos y familiares (Rodríguez y Pardo, 2020).

Sin embargo estos resultados se diferencian con el estudio de Preciado y Arango (2021) ya que afirman que el trabajo en casa puede representar un riesgo para las garantías laborales de los trabajadores específicamente en aquellos temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, el derecho de desconexión y a los accidentes laborales pues no existe una regulación clara ante esta modalidad, así mismo estudios recientes en Colombia demuestran que aún falta una actualización en cuanto a la implementación del teletrabajo puesto que no todos los trabajadores cuentan con las condiciones necesarias para poder desarrollar sus labores desde casa, así mismo la implementación del teletrabajo es algo temporal por este motivo es importante seguir evaluando los riesgos psicosociales que implican para la salud como el aislamiento social, los riesgos laborales, el estrés que puede generar trabajar desde casa y cuidar de los hijos, además de la ansiedad que se vincula al miedo de contagiarse del SARS-CoV-2, lo cual puede generar un impacto en la salud mental de los colaboradores (Bouzini, Smith, Decatha, Dab y Jean, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que las empresas realicen una evaluación oportuna de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos sus colaboradores con la finalidad de prevenir el desarrollo de enfermedades mentales o físicas que puedan impactar negativamente en su calidad de vida y su salud. En este sentido surge la necesidad de que las empresas planteen estrategias de prevención de los riesgos psicosociales y realicen intervenciones en aquellas falencias que identifiquen que puedan afectar a los trabajadores.

Finalmente se identificó que el presente estudio tuvo una serie de dificultades pues existe poca información referente al tema estudiado en Colombia, así mismo aún se requiere de una regulación del trabajo en casa puesto que aún los trabajadores se encuentran expuestos a una serie de riesgos laborales. Sumado a lo anterior una de las mayores limitaciones que se identificó sobre el estudio fue que el instrumento de evaluación se basó en la evaluación de los riesgos psicosociales en un ambiente laboral normal, por tal motivo no se basó netamente en un

instrumento de evaluación que tuviese en cuenta las variables psicosociales que se ven afectadas a la hora de realizar el teletrabajo como la disposición del lugar de trabajo, la ergonomía, si cuentan con los elementos necesarios para poder desarrollar sus labores y los riesgos a los que se pueden ver expuestos en el teletrabajo.

Conclusiones

Al concluir con la investigación la cual tiene como objetivo general Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleos que desempeña labores a nivel nacional se lo logro deducir que los trabajadores de la empresa de petróleos se encuentran expuestos a un alto riesgo psicosocial especialmente en los relacionados con los siguientes factores la dificultad de la tarea, la rotación de turnos, las horas extra, el doblar turnos y el trabajo nocturno.

Además, la mayoría de los funcionarios reportaron que las jornadas de trabajo son prolongadas, bajas posibilidades de realizar pausas activas deben trabajar a un ritmo alto y no están de acuerdo con que se han realizado actividades de inducción y reinducción.

Existe una constante rotación de los cargos, no tienen muchos conocimientos sobre los programas de recreación familiar además de la caja de compensación, en ocasiones presentan dificultades para pedir permiso y no conocen mucho sobre el programa de salud ocupacional.

El primer paso para lograr identificar los factores psicosociales mencionados anteriormente fue el de realizar por medio de una encuesta enviada por Google Forms la caracterización de la población a estudiar la cual fue de 1.327 funcionarios de los cuales después de tomar el tamaño de la muestra y teniendo en cuenta que es un estudio de tipo censal en el cual se establecieron dos criterios de exclusión los cuales fueron personas que no laboren por teletrabajo y a menores de edad, al finalizar quedo un tamaño de muestra de 106 funcionarios en condición de trabajo remoto mayores de 18 años pudiendo ser tanto mujeres como hombres.

El segundo paso fue lograr determinar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en los funcionarios de una empresa de petróleos para la cual se empleó la encuesta para el diagnóstico de los factores Psicosociales de Bocanument & Berján la cual se ajustó al formato de Google Forms y se envió a los 106 funcionarios para su diligenciamiento, posteriormente con los datos obtenidos de los funcionarios se procedió a tabular los datos según las instrucciones de la encuesta de Bocanument & Berján y al finalizar según la tabulación realizada se realizó un análisis de los resultados identificando los factores psicosociales por los cuales estaban expuestos los funcionarios de la empresa de petróleos a riesgos psicosociales.

El tercer y último paso con la finalidad de dar cumplimiento al tercer objetivo específico el cual es proponer recomendaciones de prevención y promoción contra los factores de riesgos psicosociales identificados fue realizar un análisis de los factores identificados en el los

funcionarios de la empresa de petróleos y según estos determinar recomendaciones necesarias, pertinentes y relacionadas a los factores anteriormente mencionados. Dichas recomendaciones fueron propuestas teniendo en cuenta legislaciones colombianas en temas de seguridad y salud en el trabajo específicamente en temas de riesgo psicosocial como por ejemplo la resolución 2646 de 2008, ley 1562, decreto 1443, además, de recomendaciones por parte de la Organización internacional del trabajo y diversas tesis en temas de riesgo psicosocial.

Durante el proceso de investigación se presentó una limitante la cual fue la imposibilidad de llevar a cabo la recolección de datos presencialmente teniendo en cuenta la emergencia sanitaria que presenta el país desde el año 2020, sin embargo, se logró avanzar utilizando medios digitales mencionados anteriormente.

Recomendaciones

- Se sugiere que la empresa de petróleos realice una intervención oportuna de los factores de riesgo que se identificaron
- Se propone que se realice un plan de tratamiento en los trabajadores más afectados en conjunto con las entidades de salud
- Es importante que los directivos de la empresa participen en la ejecución del sistema de salud y seguridad en el trabajo con la finalidad de que estén actualizándose constantemente y tengan conocimientos para plantear estrategias de intervención
- Desarrollar talleres enfocados en la comunicación asertiva
- Evaluar la cantidad de horas que trabajan los colaboradores y fomentar la equidad respecto a la rotación de los turnos, las horas extra y el trabajo nocturno
- Identificar si cuenta con las condiciones mínimas para desarrollar su trabajo como tener una conexión a internet, un computador, un escritorio y una silla ergonómica
- Realizar capacitaciones sobre los riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los colaboradores en casa
- Implementar actividades y talleres enfocados en el manejo emocional y la disminución de los niveles de estrés
- Realizar una evaluación semestral de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores
- Desarrollar la evaluación de riesgos psicosociales con base a un instrumento de evaluación que tenga en cuenta el trabajo en casa
- Fomentar las pausas activas

Anexos

1. Revisión de Anti plagio

30/8/2021
Report | Grammarly


Iniciar sesión

1

No encontramos ningún plagio, pero encontramos 1 problema de escritura .

No se encontró plagio	
Gramática	
Ortografía	1
Puntuación	
Concisión	
Legibilidad	
Elección de palabras	
Problemas de escritura adicionales	

Corrija sus errores ahora con Grammarly

Esto es lo que obtendrán:

<https://www.grammarly.com/report?goldid=CjwKCAjw4KyJBhABE1wAaAQ2EzQVZvaWUwJlUxOxbgr1Hbs4r1DCpOny8rF82M05EerfVhJ-K5yBoCkegQ...>

1/2

2. Encuesta para el diagnóstico de los factores psicolaborales

XVI CONGRESO LATINOAMERICANO DE SALUD OCUPACIONAL "ALSO"
39° CONGRESO COLOMBIANO DE MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL
Cartagena, Mayo 28, 29, 30 y 31 de 2019

Encuesta para el diagnóstico de los Factores Psicolaborales

Empresa _____ Sección _____
Nivel operativo _____ Nivel administrativo _____ Cargo _____
Fecha _____ Evaluador _____

Área 1: Contenido de la tarea				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	1	2	3	4
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	4	3	2	1
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1	2	3	4
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1	2	3	4
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1	2	3	4
Área 2: Relaciones humanas				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1	2	3	4
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1	2	3	4
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	4	3	2	1
11. ¿Cuando lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1	2	3	4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1	2	3	4
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4
Área 3: Organización del tiempo de trabajo				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	4	3	2	1
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	4	3	2	1
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	1	2	3	4
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. ¿Tiene que doblar turno?	4	3	2	1
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4

XVI CONGRESO LATINOAMERICANO DE SALUD OCUPACIONAL "ALSO"
39º CONGRESO COLOMBIANO DE MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL
Cartagena, Mayo 28, 29, 30 y 31 de 2019

22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	4	3	2	1
Área 4: Gestión de personal				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24. ¿Se hacen actividades de reintroducción?	1	2	3	4
25. ¿Se Imparten Instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1	2	3	4
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	1	2	3	4
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	1	2	3	4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	1	2	3	4
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	1	2	3	4
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4
33. ¿Lo que usted gana esta de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	1	2	3	4
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	1	2	3	4
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	1	2	3	4
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS?	1	2	3	4
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1	2	3	4
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	4	3	2	1
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	4	3	2	1
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	4	3	2	1
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	4	3	2	1
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1	2	3	4

Bocanument 1993

Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2003

Link de Sustentación

https://youtu.be/rNk-BBa0Y_M

Referencias

- Almedom, A., Blumenthal, U., & Manderson, L. (1997). *Procedimientos para la Evaluación de la Higiene - Enfoques y Métodos para Evaluar Prácticas de Higiene Relacionadas con el Agua y Saneamiento*. Obtenido de <https://archive.unu.edu/unupress/food2/UIN13S/UIN13S00.HTM#Contents>
- Arantzazu García González, M. L. (2017). *Proceso de riesgos psicosociales en mujeres que trabajan de la información y la comunicación en el ámbito docente*. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4941/1/TD%20Garc%C3%ADa%20Gonz%C3%A1lez%2C%20Maria%20Luz%20Arantzazu.pdf>
- Arango, V y Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por COVID-19*. (Tesis de grado). Universidad EAFIT
- Ardila, R. (2003). *CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICIÓN INTEGRADORA*. Obtenido de CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICIÓN INTEGRADORA
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Obtenido de https://books.google.es/books?id=y_743ktfK2sC&dq=metodologia+dela+investigación,+población+y+censo&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Atalaya, M. (2001). *El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo*. Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrera Diaz, L. F., Casas Marroquín, M. C., & Lizarralde Vargas, A. Y. (2019). *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCI%C3%93N%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>
- Beins, B. (2012). *Research methods. A tool for life*. New Jersey: Pearson; 3er edición.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. Obtenido de https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18871/w18871.pdf
- Bocanument Zuluaga, L. G. (2019). *El entorno sicosocial del trabajo Intervención sistémica de los Factores Sicolaborales*. Obtenido de <https://www.medicinadeltrabajo.org/congreso/memorias/4.pdf>

- Bocanument, G., & Berján, N. (1993). *Encuesta para el diagnóstico de los Factores Psicolaborales*. Obtenido de <https://www.medicinadeltrabajo.org/congreso/memorias/4.pdf>
- Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., Soacha De Cerquera, G., & Riaño Casallas, M. I. (2014). *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Bouziri H, Smith DRM, Descatha A, *et al.* (2020). Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?. *Occupational and Environmental Medicine*;77:509-510.
- Cataño Ramirez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4804770.pdf>
- Cifuentes, D., & Londoño, J. (2020). *Teletrabajo: el problema de la institucionalización*. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1638>
- Cudris, L., Barrios, A., & Nidia, B. (2020). Coronavirus: epidemia emocional y social. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 309-311.
- Depolo, M., Morales, J. F., & Topa, G. (2007). *Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes*. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:19774/n3332.pdf>
- Espinoza, A. (7 de Octubre de 2020). *Más trabajo y menos habilidades: así acentúa el COVID-19 los riesgos laborales*. Obtenido de Expansion.mx: <https://expansion.mx/empresas/2020/10/07/mas-trabajo-y-menos-habilidades-asi-acentua-el-covid-19-los-riesgos-laborales>
- Espinoza, E. (2018). *La hipótesis en la investigación*. Obtenido de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>
- Federación Colombiana de Gestión Humana. (Junio de 2020). *Estudio de Trabajo Remoto - Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia*. Obtenido de <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>
- Garcia Garcia, M. (1996). *Comunicación y Relaciones Interpersonales*. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4951/32061_1996_02_01.pdf?seq

- Garzón Rojas, J. L., Torres Quintana, Z. L., & Zapata Carrillo, A. M. (2021). *Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/913/Gu%C3%ADa%20para%20la%20migraci%C3%B3n%20a%20teletrabajo%20y%20la%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Godoy, C. H., Valderrama, L., & Gaitán, D. C. (5 de Noviembre de 2020). *El trabajo remoto y sus modalidades en Colombia*. Obtenido de <http://godoycordoba.com/el-trabajo-remoto-y-sus-modalidades-en-colombia/>
- Havriluk, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metología de la Investigación*. México, D.F: McGraw-Hill.
- Hernández Villarreal, A. (2013). *La hospitalidad en el marco de la ética profesional* . Obtenido de <https://revistas.up.edu.mx/ESDAI/article/download/1546/1275/>
- Izquierdo, F. M. (2021). *Academia.edu*. Obtenido de https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica
- Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Ledermann, W. (2003). *The Man and his epidemics through the History*. Obtenido de Rev. chil. infectol. vol.20: 13-17: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182003020200003&lng=en&nrm=iso&tlng=en#z
- Martínez, L. M. (2020). *Riesgos Psicosociales Y Estrés Laboral En Tiempos De Covid-19: Instrumentos Para Su Evaluación*. Obtenido de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/download/212/182/983>
- Medina Gavilanez, G. E., & Prado Cedeño, M. M. (2020). *Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020* . Obtenido de

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15603/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-66.pdf>

Méndez, L. M. (2017). *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. LA LEY.

Ministerio de Educación Nacional. (23 de Marzo de 2020). *Decreto 457 mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio*.

Obtenido de [mineducacion.gov.co](https://www.mineducacion.gov.co): https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-394357.html?_noredirect=1

Ministerio de Justicia. (30 de abril de 2012). *Decreto 884 de 2012: por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1183842>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). *Decreto 555 de 2020: Por el cual se adoptan medidas con el fin de atender la situación emergencia económica, social y ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020*. Obtenido de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20555%20DEL%2015%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Ministerio de Salud. (2016). *Entorno Laboral Saludable Como Incentivo al Talento Humano en Salud*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto*. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 2886 del 2012: Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83

- MinSalud. (2014). *ABECÉ sobre la salud mental, sus trastornos y estigma*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>
- MinTIC. (2020). *Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/5755:Tecnolog-as-de-la-Informaci-n-y-las-Comunicaciones-TIC>
- MinTrabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- MinTrabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019: Por el cual se definen los estándares mínimos del SG-SST*. Obtenido de https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf
- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Naranjo, D. L. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677229.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Oliva Marín, J. E. (2020). *SARS-CoV-2: origen, estructura, replicación y patogénesis*. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1095641/9619-manuscrito-34080-1-10-20200430.pdf>
- OMS. (2010). *¿Qué es una pandemia?* Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- OMS. (2012). *Salud Ocupacional*. Obtenido de <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- OMS. (2020). *Salud Cerebral*. Obtenido de https://www.who.int/health-topics/brain-health#tab=tab_1

- OMS. (2020). *Temas de Salud: Factores de Riesgo*. Obtenido de https://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de octubre de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Obtenido de <http://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020%281%2930.pdf>
- Pardos, B. H. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña*. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Pinilla, M., Gómez, C y Bulla, F. (2021). *Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por COVID-19 en Bogotá*. (Tesis de grado). Universidad ECCI
- Presidencia de la Republica. (2020). *Decreto 417 del 2020: Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- Presidencia de la Republica. (2020). *Directiva Presidencial 02 de 2020*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DIRECTIVA%20PRESIDENCIAL%20N%C2%B0%2002%20DEL%2012%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>
- Real Academia Española. (2020). *Definición de confinamiento*. Obtenido de <https://dle.rae.es/confinamiento>
- Ríos, A. (22 de Mayo de 2020). *Vigile los riesgos psicosociales*. Obtenido de Reforma.com: https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/vigile-los-riesgos-psicosociales/ar1948510?referer=--7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--

- Rodríguez, D y Pardo, M.(2020). Ensayo: el teletrabajo en tiempos de COVID-19.. Universidad Católica de Colombia. obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Obtenido de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
- Rugel Briones, L. J., & Romero Alverca, R. X. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Santos, A., Sierra, Y., Bustamante, N., Rodriguez, S., García, R., Tovar, D., . . . Calvache Dorado, R. E. (2019). *Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores – (Estudios de Caso Colombia)*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Thiago-Nunes-10/publication/338701522_Assedio_moral_contra_servidores_universitarios_a_realidade_de_uma_Universidade_Federal_Brasileira/links/5e25faf84585158dfe67093d/Assedio-moral-contra-servidores-universitarios-a-re
- Tizón, J. (25 de marzo de 2020). *Efectos psicológicos del coronavirus. COVID19: la epidemia emocional*. Obtenido de Cuerpo Mente: https://www.cuerpomente.com/psicologia/como-afecta-epidemia-coronaviris-consecuencias-psicologicas_6101
- Universidad de los Andes. (31 de Julio de 2020). *TURISMO: LA TURBULENCIA CAUSADA POR LA PANDEMIA*. Obtenido de <https://uniandes.edu.co/es/noticias/turismo-en-turbulencia-continua-por-el-aislamiento>
- Valenzuela, M. C., & Galán, N. P. (Julio de 2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. Obtenido de Fasecolda, Federación de Aseguradores Colombianos: https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleo”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Bryam Oliveros

Bryam Jose Oliveros Franco

CC. 1.083.036.710

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Factores De Riesgos Psicosociales Asociados Al Trabajo Remoto En Funcionarios De Una Empresa De Petróleos”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

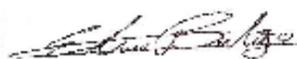
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Eliana Vanessa Buitrago Agudelo
CC. 1115917950

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en funcionarios de una empresa de petróleo”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

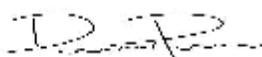
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre David Javier Puentes Saavedra
CC. 1020822977