

Fecha de elaboración: 19. Octubre .2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental por el teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A UCI Honda			
Autor(es): Johana C. Paz Santacruz, Dario J. Armero Santacruz, Rodrigo Martínez Salazar			
Tutor(es): Kenia Marcela Gonzales Pedraza			
Fecha de finalización: 19. Octubre del 2020			
Temática: Teletrabajo y factores de riesgo psicosocial			
Tipo de investigación: Descriptiva, trasversal, no experimental			
<p>Resumen: El teletrabajo se define como una forma de trabajo que tiene dos implicaciones diferenciadas: la primera es el trabajo en un lugar diferente a la oficina o instalaciones de producción y la segunda el uso de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) para realizar dicha labor (MinTrabajo M. d., 2017). Por ello, en la presente investigación se lleva cabo cumplir con el objetivo general el cual fue planteado de la siguiente manera: Identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima, haciendo uso de la Aplicar batería del Ministerio de Protección Social para la identificación del nivel de riesgo psicosocial al personal administrativo que hace alusión a la muestra de 40 teletrabajadores ;obtenido como principales resultados que la muestra cuenta con niveles muy altos en la dimensión de demandas emocionales sobre pasando el 50% de la muestra total, se concluye que como la herramienta es eficaz en la identificación de factores, es indispensable la implantación de programas de promoción y prevención, seguido de un plan de monitoreo para los riesgos identificados.</p>			
Palabras clave: Riesgos laborales, factores de riesgos, riesgos psicosociales, teletrabajo, Batería de riesgos psicosociales			

Planteamiento del problema: En el año 2012 el presidente Juan Manuel Santos, de la mano del Ministerio del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, expidió el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, que tiene como objetivo promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país. Desde el año 2014 al 2018 en el cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas que se realiza cada 2 años se dio a conocer que el número de teletrabajadores se cuadruplicó pasando de 31.533 a 122.278 en el año 2018, donde Bogotá con 63.995 teletrabajadores ocupa el primer lugar, en un segundo y tercer puesto está Medellín con 29.751 y Cali con 13.379. Las ciudades que se sumaron son: Bucaramanga con 4.992 y Barranquilla con 4.827; también se deja en claro que Colombia es pionero de esta modalidad de trabajo a nivel latinoamericano (MinTIC M. d., 2018).

Teniendo en cuenta el posicionamiento de Colombia en Latinoamérica y las ventajas que el teletrabajo posee es de suma importancia considerar el riesgo que trae consigo la adopción de la modalidad de trabajo en personas que han mantenido un entorno laboral de oficina; siendo el riesgo psicosocial en la actualidad el de mayor interés para las entidades y organizaciones vigilantes del control de medidas de promoción y prevención frente a esta situación. (Ramírez & Mayorga, 2017). Los principales riesgos laborales detectados son los psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, junto con el impacto en contaminación medioambiental por el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Es necesario adaptar las normas e instrumentos sobre seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo. (Herrero, Alberich, Vicente, Torre, & García, 2018) todos estos elementos de juicio demuestran que cuando se realiza el teletrabajo debe ser contemplado como una actividad que genera riesgo psicosocial que ponen en exposición el bienestar y calidad de vida de las personas, por lo tanto no debe ser visto como una labor informal, sino por el contrario se deben dar todas las garantías para que las personas que llevan a cabo estas funciones de la mejor manera y cumpliendo los horarios establecidos, debido que si no se brinda, dicho bienestar se puede dar origen a enfermedades o accidentes laboral en el entorno de teletrabajo.

Pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A. de Honda Tolima?

Objetivos:

Objetivo general

Identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.

Objetivos específicos

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.
- Determinar el nivel de riesgo psicosocial con relación a la frecuencia de casos presentes en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.

Marco teórico:

Riesgos Psicosociales (P. 12-20)

Según las investigaciones realizadas por Nora Inés Rubbini se puede distinguir los principales factores de riesgo psicosocial que se presentan en el teletrabajo; donde se destacan los siguientes:

- Control y autonomía en el trabajo
- Relaciones sociales
- Flexibilidad
- Conciliación vida privada y laboral (p. 7)

Como lo mencionado Bernardo Moreno en sus estudios de riesgo psicosocial, este riesgo en cierto modo tiene que ver en la respuesta psíquica de las personas, ya que para lo que para una persona puede ser visto como factor de riesgo psicosocial, para otra no lo puede ser, todo ello depende en cierto modo de la percepción de la persona, en este orden de ideas se observarán los factores de riesgo expuestos por Nora Inés Rubbini.

Teletrabajo (P. 20-27)

Para dar una definición acertada de qué es el teletrabajo, es importante remontar la primera referencia a este término que se origina a través del norteamericano Jack Nilles en el año 1973 quien es pionero en la investigación y uso de esta terminología, entre los primeros conceptos que se puede encontrar están los siguientes:

“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” y refiriéndose también a él como “aquella forma de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

En Colombia el Teletrabajo inicia a ser regulado por la ley 1221 de 2008, la cual establece como objetivo en su Art 1 que: “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”. Así dando continuidad en el interés creciente en esa época a esta modalidad y durante el tiempo empieza a adquirir vida en la realidad socioeconómica el país.

De igual manera la. (Ley No. 1221 Teletrabajo, 2008) en su Art 2 define al teletrabajo como:

“Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Salud Mental (P. 27-31)

Erich Fromm del año 1900, fue un destacado psicoanalista, psicólogo social y filósofo humanista, Fromm, en “El concepto de salud mental en la obra de Erich Fromm”, buscó en particular una síntesis de la sociología y el psicoanálisis. Aplicado esto a la salud mental, según él entiende al Hombre desde una perspectiva materialista y

define la salud mental desde una visión primariamente ética, es decir, se pregunta qué es lo que hace bien al Hombre y que lo daña. Teniendo presente el aspecto biológico de la vida humana. (Ubilla, 2009).

En el año 2013 se publica la (Ley 1616 de 2013) donde se expide la ley de salud mental, siendo el objetivo de la presente ley garantizar el ejercicio pleno del derecho a una salud mental definiendo el concepto de salud mental, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, es decir que está ese un derecho fundamental debido a que es un componente esencial para el bienestar y la mejora de la calidad de vida.

Dentro de esta (Ley 1616, 2013, art. 3), “define 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”.

Método: (P 50-59)

El enfoque de la investigación tiene el siguiente direccionamiento; enfoque cuantitativo - paradigma no experimental - tipo o corte transversal - alcance descriptivo una vez dicho esto a continuación se justifica el porqué de cada una de ellas.

La población estudio de la presente investigación se encuentra conformada por 120 trabajadores en la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A de la cual se consideró una muestra de 40 empleados seleccionados para la aplicación de la batería de riesgos psicosociales, dado que se trabajó con el total de la población según los criterios de inclusión que se determinaron, para este caso en particular se trabajó muestreo no probabilístico, debido a que el grupo investigador tomo el 100% de la población y no hubo oportunidad de tomar una muestra al azar de la población trabajada.

Para la selección de la muestra de inclusión son:

- Ser miembro activo en la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A.
- Hacer parte del grupo de la población teletrabajadora.
- Pertenecer al área de administración.
- Lleven más de 5 meses bajo la modalidad de teletrabajo.

Para el criterio de exclusión se debe tener en cuenta:

- Que pertenezca a la misma institución pero que se encuentren laborando en otra sede.
- Trabajadores que realizan teletrabajo intermitente.

Para la recolección de datos fue necesario hacer uso de la batería de riesgos psicosociales, más específicamente del formulario forma B alusivo a riesgos intralaborales y formulario de riesgos extralaboral, cabe destacar que para cada formulario existe un dominio y una dimensión la cual estaría conformada por una variedad de factores.

La codificación de los datos se realizó por medio de la herramienta Excel, donde se ubicó en el eje X los dominios con sus respectivas dimensiones y en el eje Y las respuestas que corresponde a los 40 trabajadores que participaron, por confidencialidad no se expuso el nombre de los funcionarios que realizaron los cuestionarios de forma B intralaboral y extralaboral.

Una vez realizada la recolección de datos se procede a calificar los cuestionarios, para lo cual existen 5 pasos específicos para esta actividad.

1. Calificación de ítems
2. Obtención de puntaje bruto (por dominio, dimensión y total)
3. Transformación de los puntajes brutos
4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos
5. Interpretación del nivel de riesgos.

Resultados, hallazgos u obra realizada: (P. 61-88)

Para iniciar el análisis estadístico de los factores de riesgos psicosociales es necesario tener presente que esta fue realizado por medio de la batería de riesgo psicosocial, donde se aplicaron los formatos B y el formato de evaluación extra laboral, para poder establecer los porcentajes de exposición de los 40 participantes se hace necesario sacar el puntaje total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial la cual es extraída de la suma de intra y extralaboral, logrando de esta manera siguiente información:

Tipo de Riesgo	Número de empleados	Porcentaje
Sin Riesgo	1	2,5%
Riesgo Bajo	5	12,5%
Riesgo Medio	7	17,5%
Riesgo alto	12	30,0%
Riesgo muy alto	15	37,5%
	40	100%

Del total de la muestra trabajada que son los 40 empleados admirativos de Medicina Intensiva del Tolima S.A. que realizaron teletrabajo, se observa que el 37.5% de los colaboradores presentan un riesgo psicosocial muy alto, siendo 15 los colaboradores que tiene este nivel de riesgos, el 30% de los colaboradores registran un riesgo altos correspondiente a 12 empleados, el 17.5% de los colaboradores registran un riesgo medios correspondiente a 7 empleados, el 12.5% de los colaboradores registran un riesgo bajo correspondiente a 5 colaboradores y finalmente un 2.5% de los colaboradores se reportó sin riesgo correspondiente a un colaborar.

En la actualidad la diversificación de empleo conlleva a un desarrollo económico, pero también trae consigo la expiación no solo en Colombia sino a un nivel mundial, esto gracias a la herramientas y nuevas e innovadoras tecnologías de la comunicación e

información, cabe resaltar otros aspectos como lo es las nuevas formas de hacer empleo , los diferentes modos de contratación; sin dejar de lado el impulso a procesos autónomos, exitosos e innovadores; causando cambios al interior y exterior de las organizaciones, convirtiéndolas en generadoras de altos niveles de demanda a nivel psicológicos , físico y mental. Esto debido a la misma competitivas provocada por la masificación de nuevas organizaciones; colocando al trabajador en un ambiente exigente de habilidades y responsabilidades. Los factores psicosociales y la salud mental son considerados variables decisivas en la calidad de vida laboral. Según las investigaciones realizadas por Nora Inés Rubbini se puede distinguir una variedad de demandantes Psicosociales que afectan de manera directa e indirecta a la salud del trabajador, la investigadora resalta que, los riesgos psicosociales en cierto modo tienen que ver en la respuesta psíquica de las personas, debido a que, para una persona puede ser visto como factor de riesgo psicosocial, para otra no lo puede ser, todo ello depende en cierta manera de la percepción de la persona. (p. 7) En de esta forma Nora Inés Rubbini concluye que la evaluación de estos riesgos es subjetiva y que dependerá del individuo en principio. También determina unos factores de riesgos psicosociales que considera los principales. (Rubbini, 2012). Control y autonomía en el trabajo, relaciones sociales, flexibilidad, conciliación vida privada y laboral.

Conclusiones:

Las condiciones de trabajo son esenciales para un entorno laboral saludable y necesario para que el individuo pueda desarrollar su habilidades y aptitudes de manera adecuado; no siempre es sencillo asegurar el cumplimiento de dichos ambientes. por ello el estar un paso es indispensable, el poder pronosticar, crear procesos saludables o mejorarlos ya establecidos es todo un reto. En este sentido y una vez identificados los principales factores de riesgos para la muestra de estudio de la institución valorada, los cuales deben de ser prevenidos, mitigados y controlados, no se debe de desestimar o descuidar las demás dimensiones que poseen riesgos altos o medios así el porcentaje sea de baja frecuencia, teniendo en cuenta los datos resultados de la presente investigación es oportuno concluir que la identificación de factores de riesgos psicosociales con el instrumento batería de riesgos psicosociales, es de suma importancia y arroja

información necesaria para la mejora de la planificación, ejecución y organización de las actividades dentro de la IPS trayendo consigo bienestar y un entorno laboral saludable.

En la investigación uno de los factores de riesgo que mayor frecuencia obtuvo entre la muestra de estudio fue la demanda emocional, esta dimensión consiste en evaluar la relación entre trabajo emocional y el bienestar laboral, por ello la evaluación de características personales y el brindar una atención personalizada es de suma importancia si se busca disminuir o prevenir altas demandas emocionales, por ende el promover un lugar de trabajo y realizar recomendaciones adecuadas al individuo en relación a la integración y pertenecía de la institución es determinante en la búsqueda del rendimiento laboral y el bienestar del empleado; llevar cabo la implementación de programas de formación en dirección a la educación emocional y el buen desarrollo de competencias emocionales se convierten es partes claves para el afrontamiento de estresores laborales que puedan deteriorar la salud mental del individuo.

Factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental por el teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A UCI Honda.

Autores

Johana C. Paz Santacruz

Cod. 11204072

Darío J. Armero Santacruz

Cod. 11204085

Rodrigo Martínez Salazar

Cod. 11204109

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

06 de noviembre de 2020

Factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental por el teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A UCI Honda.

Johana C. Paz Santacruz

Cod. 11204072

Darío J. Armero Santacruz

Cod. 11204085

Rodrigo Martínez Salazar

Cod. 11204109

Kenia Marcela Gonzales Pedraza

Directora

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

06 de noviembre de 2020

Tabla de Contenido

Resumen 1

Palabras claves 3

Planteamiento del problema 4

Justificación 11

Pregunta de investigación 14

Objetivos de la investigación 15

Objetivo general 15

Objetivos específicos 15

Marco teórico 16

Riesgo Psicológico 16

Teletrabajo 25

Modalidades del teletrabajo 28

Garantías y derechos laborales de los teletrabajadores 31

Salud mental 32

Riesgo psicosocial en el teletrabajo 36

Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo 37

Trabajo aislado. 37

Control y autonomía en el trabajo. 37

Relaciones sociales. 38

Flexibilidad. 38

Competencias/exigencias. 39

Conciliación vida privada y laboral. 39

Uso de las TICs. 40

Regulación legal e institucional. 41

Estado del arte 42

Nacional 42

Local 53

Método 57

Contexto de la empresa 57

Enfoque, Tipo y alcance de la investigación 57

Participantes o fuentes de información 58

Recolección de datos 59

Análisis 63

Resultados 69

Información Sociodemográfica 69

Análisis de factores intralaborales y extralaborales 75

Porcentaje de nivel de exposición de factores de riesgo psicosocial 75

Nivel de riesgo por dominios 77

Dominio Control sobre el trabajo 82

Dominio Demandas del trabajo 88

Discusión 101

Conclusiones 106

Recomendaciones 108

Lista de referencias 109

ANEXOS 115

Anexo A. Tablas de frecuencias de datos no agrupados. 115

Anexo B. Presupuesto general 122

Anexo C. Cronograma 123

Índice de figuras

<i>Tabla 1. Toma de Factores y Riesgos Psicológicos formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas</i>	17
<i>Tabla 2. Factores de característicos del estrés psicosocial</i>	20
<i>Tabla 3. Comparativo del trabajo convencional con el teletrabajo</i>	29
<i>Tabla 4. Ventajas y desventajas del teletrabajo en trabajadores</i>	29
<i>Tabla 5. Ventajas y desventajas del teletrabajo en la empresa</i>	30
<i>Tabla 6. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B</i>	61
<i>Tabla 7. Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.</i>	62
<i>Tabla 8. Baremos para las dimensiones de la forma B</i>	65
<i>Tabla 9. Baremos para los dominios de la forma B</i>	65
<i>Tabla 10. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores psicosocial intralaboral (forma B)</i>	66
<i>Tabla 11. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (Forma B)</i>	66
<i>Tabla 12. Condiciones sociodemográficas</i>	69
<i>Tabla 13. Porcentajes de nivel de exposición de factores de riesgo psicosocial</i>	76
<i>Tabla 14. Frecuencias relativas porcentuales para dominios forma B</i>	78
<i>Tabla 15. Frecuencias relativas porcentuales dominio liderazgo y relaciones sociales</i>	80
<i>Tabla 16. Frecuencias relativas porcentuales dominio control sobre el trabajo</i>	84
<i>Tabla 17. Frecuencias relativas porcentuales dominio demandas del trabajo</i>	89
<i>Tabla 18. Frecuencias relativas porcentuales dominio recompensas</i>	93
<i>Tabla 19. Frecuencias relativas porcentuales dominio total extralaboral</i>	95

<i>Tabla 20. Frecuencias relativas porcentuales de dimensiones extralaborales</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 21. Dimensiones forma B</i>	<i>115</i>
<i>Tabla 22. Dominio forma B.....</i>	<i>119</i>
<i>Tabla 23. Dimensiones Extralabora.....</i>	<i>120</i>
<i>Tabla 24. Total, extralaboral</i>	<i>122</i>

<i>Figura 1. Modelo se salud mental.</i>	<i>30</i>
--	-----------

<i>Grafica 1. Porcentual de Genero del personal evaluado.....</i>	<i>71</i>
<i>Grafica 2. Porcentaje de edades</i>	<i>71</i>
<i>Grafica 3. Porcentajes de estados civil.....</i>	<i>72</i>
<i>Grafica 4. Porcentaje de nivel de escolaridad.....</i>	<i>72</i>
<i>Grafica 5. Porcentajes de lugar de residencia.....</i>	<i>73</i>
<i>Grafica 6. Porcentaje de estrato social.....</i>	<i>73</i>
<i>Grafica 7. Porcentaje de tipo de vivienda.....</i>	<i>74</i>
<i>Grafica 8. Porcentaje de numero personas a cargo en el hogar</i>	<i>74</i>
<i>Grafica 9. Valores porcentuales factores totales extralaborales.....</i>	<i>77</i>
<i>Grafica 10. Valores porcentuales dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo..</i>	<i>79</i>
<i>Grafica 11. Valores porcentuales de características del liderazgo</i>	<i>81</i>
<i>Grafica 12. Valores porcentuales de Relaciones sociales en el trabajo</i>	<i>81</i>
<i>Grafica 13. Valores porcentuales de retroalimentación del desempeño</i>	<i>82</i>
<i>Grafica 14. Valores porcentuales de control sobre el trabajo.....</i>	<i>83</i>
<i>Grafica 15. Valores porcentuales de participación y manejo del cambio</i>	<i>85</i>
<i>Grafica 16. Valores porcentuales de claridad del rol.....</i>	<i>85</i>
<i>Grafica 17. Valores porcentuales de capacitación</i>	<i>86</i>
<i>Grafica 18. Valores porcentuales de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento</i>	<i>87</i>
<i>Grafica 19. Valores porcentuales de control y autonomía sobre el trabajo.....</i>	<i>87</i>
<i>Grafica 20. Valores porcentuales de demandas del trabajo.....</i>	<i>88</i>
<i>Grafica 21. Valores porcentuales de demandas ambientales y de esfuerzo físico.....</i>	<i>90</i>
<i>Grafica 22. Valores porcentuales de demandas emocionales.....</i>	<i>90</i>

<i>Grafica 23. Valores porcentuales de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	91
<i>Grafica 24. Valores porcentuales de demandas cuantitativas</i>	91
<i>Grafica 25. Valores porcentuales de demandas de carga mental</i>	92
<i>Grafica 26. Valores porcentuales de demandas de la jornada de trabajo</i>	93
<i>Grafica 27. Valores porcentuales de reconocimiento y compensación</i>	94
<i>Grafica 28. Valores porcentuales de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	95
<i>Grafica 29. Valores porcentuales de tiempo fuera del trabajo</i>	97
<i>Grafica 30. Valores porcentuales de relaciones familiares</i>	98
<i>Grafica 31. Valores porcentuales de comunicación y relaciones interpersonales</i>	98
<i>Grafica 32. Valores porcentuales situación económica del grupo familiar</i>	99
<i>Grafica 33. Valores porcentuales características de la vivienda y de su entorno</i>	100
<i>Grafica 34. Valores porcentuales de la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	100
<i>Grafica 35. Valores porcentuales de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	101

Resumen

El teletrabajo se define como una forma de trabajo que tiene dos implicaciones diferenciadas: la primera es el trabajo en un lugar diferente a la oficina o instalaciones de producción y la segunda el uso de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) para realizar dicha labor (MinTrabajo M. d., 2017). De manera complementaria, una investigación liderada por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra, España, estableció que el teletrabajo está definido por el lugar donde se realice la actividad, teniendo en cuenta que no es el mismo espacio que brinda la empresa en una oficina o lugar de producción; así mismo, se debe tener en cuenta que para que exista el teletrabajo es necesario que se haga uso de las TIC. (Mora, Rincón, & Herrera, 2017).

Sin embargo, la utilización de estas herramientas, siendo una nueva forma de realizar actividades, trae consigo diversos factores psicosociales relacionados con la salud laboral de los trabajadores donde han cobrado mayor interés a través de los años, derivado principalmente de las transformaciones organizacionales que emanan de los procesos de globalización, trayendo consigo la necesidad de identificarlos para establecer estrategias de intervención y control. (García & Gracia, 2018).

En Colombia, la legislación vigente añade al teletrabajo dentro de las labores. (Ley No. 1221 Teletrabajo, 2008). Estableciendo que, es una manera de organizar el trabajo a distancia, haciendo uso de las TICs. Debido a esto en la actualidad el teletrabajo goza de protección en Colombia; creando responsabilidades tanto para el empleador como para el empleado, con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales. (Ley No.1562 Sistema General de Riesgos Laborales, 2012). De igual manera se debe controlar la

generación de riesgos en el teletrabajo; obligando a el empleador la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo. (Pacheco & Casallas, 2020).

Por ello, es apremiante llevar a cabo una identificación de los factores de riesgo psicosociales que pueden influir de manera negativa sobre el trabajador. Además de esto, Según ley colombiana (Ley 1221., 2008, art. 6) exige que todo trabajador debe contar con todas las condiciones de seguridad para el desempeño de sus labores. (Contreras & Rojas, 2015).

Para llevar a cabo este proceso de investigación se ha seleccionado una IPS ubicada en Honda Tolima llamada Medicina Intensiva del Tolima S.A.; se tomó 40 trabajadores que hacen parte del área administrativa de esta IPS es la atención a pacientes críticamente enfermos de los departamentos del Tolima, Caldas, Cundinamarca y Antioquia. Cabe resaltar que esta institución es la única IPS del departamento del Tolima que está Acreditada en salud a nivel nacional por el ICONTEC y fue ganadora en el año 2019 del Premio al Mérito Empresarial por ser una empresa Socialmente Responsable. (Medicina Intensiva del Tolima S.A., 2020).

Durante el estado de emergencia decretado por el Gobierno Nacional el 13 de marzo del 2020 bajo la resolución 385 del 2020; la IPS Medicina Intensiva del Tolima institución de salud que tiene habilitados los servicios de Unidad de Cuidados Intensivos y por lo tanto se encuentra en la primera línea de atención a los posibles pacientes con COVID-19 debió realizar un proceso de reestructuración en las labores de su personal administrativo debido al alto nivel de contagio que tiene el SRAS-CoV-2, se tuvo que tomar la decisión de delegar a 30 de sus funcionarios a actividades de teletrabajo, como estrategia de protección para el personal que se encuentra en riesgo de contagio y no debe de estar en el proceso de atención de pacientes críticamente enfermos durante la emergencia sanitarias. Teniendo en cuenta la situación vivida, se toma la iniciativa de realizar la investigación titulada identificación de los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental por el teletrabajo en el personal administrativo del de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A. (Medicina Intensiva del Tolima S.A., 2020).

Palabras claves

Riesgos laborales, factores de riesgos, riesgos psicosociales, teletrabajo, Batería de riesgos psicosociales.

Planteamiento del problema

En el año 2012 el presidente Juan Manuel Santos, de la mano del Ministerios del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, expidió el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, que tiene como objetivo promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país. Para el mismo periodo de mandato se realiza la publicación del Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia, el cual hace parte de las estrategias de promoción a la cultura del teletrabajo en el país. Dentro del mismo se establece un plan de acción el cual posee los siguientes pasos:

- Etapas y metas definidas para cada proceso.
- Acciones a desarrollar para alcanzar esas metas
- Responsables y personas que intervienen en cada etapa.
- Cronograma y fechas límite
- Indicadores de avance y resultado.

Lo anterior en aras de dirigir a la mejora progresiva de indicadores de productividad y por consiguiente la del desempleo en el país. (MinTIC & MinTrabajo, 2012).

Se destaca del año 2014 que el Ministerio del Trabajo da a conocer datos relevantes para conmemorar el día mundial del teletrabajo, presentando una tasa de inclusión a esta modalidad de trabajo de hasta un 9%. Para esa fecha se reconocían a 31.533 teletrabajadores en la nación. Otros datos a tener en cuenta, son las ciudades con mayor número de teletrabajadores; donde Bogotá ocupaba el primer lugar con 23.485 teletrabajadores, seguido por Cali y Medellín con 3.012 y 2.850 respectivamente. (Satixabal, 2014).

En el año 2017 se presentó un incremento del 60%; entre el periodo de 2012 a 2016 en la modalidad de teletrabajo. En donde se registran 10.000 empresas nuevas implementando esta forma de trabajo en sus empleados. En el mismo año, la ministra de trabajo y el ministro de las TIC, llevan a cabo un nuevo pacto por el teletrabajo con el objetivo de generar un impulso al reconocimiento de esta modalidad de empleo en el país con el propósito de promover el aumento de la productividad de las empresas y disminuir el desempleo mejorando la calidad de vida de trabajadores. (MinTrabajo M. d., 2017).

En el cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas que se realiza cada 2 años (MinTIC M. d., 2018). Se dio a conocer que el número de teletrabajadores se cuadruplicó pasando de 31.533 a 122.278 en el año 2018. En donde Bogotá con 63.995 tele trabajadores ocupa el primer lugar, en un segundo y tercer puesto está Medellín con 29.751 y Cali con 13.379. Las ciudades que se sumaron son: Bucaramanga con 4.992 y Barranquilla con 4.827. También se deja en claro que Colombia es pionero de esta modalidad de trabajo a nivel latinoamericano (MinTIC M. d., 2018).

Teniendo en cuenta el posicionamiento de Colombia en Latinoamérica y las ventajas que el teletrabajo posee es de suma importancia considerar el riesgo que trae consigo la adopción de la modalidad de trabajo en personas que han mantenido un entorno laboral de oficina. Siendo el riesgo psicosocial en la actualidad el de mayor interés para las entidades y organizaciones vigilantes del control de medidas de promoción y prevención frente a esta situación. (Ramírez & Mayorga, 2017) De una manera generalizada se puede decir que:

Según los autores García & Gracia, (2018). Entre “los factores de riesgo psicosocial vinculados con situaciones organizacionales desfavorables se tiene: accidentes en el trabajo, disminución de productividad, clima laboral negativo, así como los problemas de salud: físicos y psíquicos de los trabajadores. Los factores psicosociales de riesgo generan estrés y disturbios psíquicos menores como: ansiedad, depresión, la tristeza, fatiga, bajo nivel de concentración, irritabilidad, insomnio, entre otros, que provoca incapacidad en el trabajador”. (p 707),

Todo esto lleva a que el personal de salud indiferentemente del área de trabajo donde se encuentra, bien sea administrativo o asistencial, esté expuesto a altos niveles de estrés, muestra de ello es la elaboración por parte del Ministerio de Salud y Protección Social del paquete de instrucciones de prevención del cansancio, como respuesta a la minimización del riesgo psicosocial, donde Minsalud,(2014) “Se ha identificado que el estrés es un factor predisponente de diversos fenómenos no solo en el personal de salud sino también en el paciente, entre los cuales se encuentran:

- Psicológicos: agotamiento o cansancio, irritabilidad, descontento en el trabajo, depresión, tensión emocional y ganas de abandonar el trabajo.
- Conductuales: problemas para dormir, ausentismo laboral, errores en el diagnóstico y errores en el tratamiento.
- Físicas: dolor de cabeza, malestar estomacal y cambios en la presión sanguínea” (p.30).

Los diversos cambios que involucren cuestiones socioeconómicas, demográficas, y políticas ha sido el punto de partido ante la presencia de factores psicosociales, siendo originados por el ambiente de trabajo, condiciones en el área de trabajo y la situación personal del trabajador, esto puede provocar mayor estrés laboral, afectando la salud y seguridad de los trabajadores. Por ello, los diversos contextos laborales pueden originar múltiples factores de riesgo para la salud del empleado.

Los principales riesgos laborales detectados son los psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, junto con el impacto en contaminación medioambiental por el uso de tecnologías de la información y comunicación. Es necesario adaptar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo. (Herrero, Alberich, Vicente, Torre, & García, 2018).

Cuando existen estas situaciones en los ámbitos laborales hay una alta probabilidad de que haya presencia de riesgos psicosociales dañando gravemente la salud mental de los trabajadores.

Dichas circunstancias tienen un carácter de ubicuidad; por lo que Colombia no está exento; debido a que el sector salud es uno de los más afectados por el impacto negativo de este tipo de riesgo, el cual se caracteriza por poseer altos niveles de estrés, cansancio físico y emocional, sobrecarga en las labores tanto administrativas como asistenciales; por ello, es válido compartir el siguiente punto de vista de la investigación Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el Trabajo en una Organización del Sector Salud de la ciudad de Cali-Colombia donde observa “Las repercusiones sobre los trabajadores, además del empobrecimiento de sus condiciones de trabajo y de las restricciones legales en torno a las jornadas laborales, se habla de la desprofesionalización de las carreras médicas por un sistema en donde el margen de utilidad y la contención de costos se convierten en criterios para coaccionar los tiempos de atención y la toma de decisiones de los profesionales, las cuales deberían estar esencialmente guiadas por el compromiso social” (p. 44)

De acuerdo con lo anterior en Colombia existe el interés por establecer estrategias en el tema de riesgo psicosocial, que ayuden a la minimización de la mala calidad del entorno laboral en sus actividades que influye de manera directa o indirecta generando de riesgo psicosocial; y es allí donde en el sector salud se logra identificar el Síndrome de Burnout. Minsalud (2014) el cual es definido como: “El síndrome como una respuesta a una situación de estrés laboral crónico, esto es prolongado en el tiempo. Esta respuesta se caracteriza por desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como hacia el propio papel o rol profesional; es sinónimo de encontrarse emocionalmente agotado” (p.24).

Por lo tanto, en Colombia "las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegarán a presentar los teletrabajadores, y suministrar al teletrabajador y empleador". (Decreto 884, 2012).

El riesgo psicosocial en el teletrabajo enmarca unas condiciones especiales y características de esta modalidad laboral, donde hay una serie de aspectos que, aunque a veces (o para algunos teletrabajadores) proveen ventajas, también implican riesgos de teletrabajar. Se presenta a continuación:

- Control y autonomía en el trabajo
- Relaciones sociales
- Flexibilidad
- Conciliación vida privada y laboral
- Uso de las tecnologías de la información y la comunicación
- Competencias/exigencias
- Desarrollo profesional
- Regulación legal e institucional. (Neffa, 2015).

Los aspectos mencionados anteriormente son determinantes para la generación del riesgo psicosocial de los colaboradores que trabajan desde la modalidad de teletrabajo; por ello es valioso determinar cómo estos aspectos afectan negativamente la salud mental del trabajador; Rubbini (2012). Dice” Los riesgos a los que está expuesto el tele trabajador, respecto de su salud mental son:

- Tanto la sobrecarga de trabajo como trabajar poco puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador en sus horarios y ritmos biológicos.
- La sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo.
- Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.
- Temor, aburrimiento.
- Sensación de aislamiento, la que a su vez provoca:
 - Incertidumbre en la actuación (mayor probabilidad de tomar decisiones erróneas).

- Alteración de la percepción del tiempo.
 - Fatiga patológica (física y/o intelectual)
 - Desequilibrios y conductas alteradas, tanto nivel socio-afectivo como cognitivo.
- Estrés, que provoca:
 - Irritabilidad
 - Problemas de concentración
 - Trastornos del sueño
 - Ambigüedad de rol, que provoca:
 - Estrés
 - Mayor tensión y descontento en el trabajo
 - Baja autoestima
 - Ansiedad
 - Sintomatología somática propia de la depresión.
 - Conflicto de rol, proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora.
 - Riesgos provenientes del uso de TICs, como es el caso del estrés por la mala adaptación (emocional, cognitiva y/o conductual) a cualquier medio informático.
 - problemas emocionales que pueden conducir a alteraciones mentales surgidos de frecuentes conflictos entre las emociones “requeridas” en su trabajo y las que el trabajador realmente quiere expresar”. (p.14).

Todos estos elementos de juicio demuestran que cuando se realiza el teletrabajo debe ser contemplado como una actividad que genera riesgo psicosocial que ponen en exposición el bienestar y calidad de vida de las personas, por ello no debe ser visto como una labor informal o poco regulada, sino por el contrario se deben dar todas las garantías para que las personas que llevan a cabo estas funciones puedan hacerlo de la mejor manera y cumpliendo los horarios establecidos, debido que si no se brinda, dicho bienestar se puede dar origen a enfermedades o accidentes laboral en el entorno de teletrabajo.

Por ello, es indispensable identificar los factores de riesgos psicosociales ocasionados por la adopción de la modalidad del teletrabajo en los 40 administrativos de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima. Dicha determinación se encuentra basada en la resolución 0041 del 2020, donde según los lineamientos del Ministerio de Salud y Trabajo, los empleados del área administrativa deberían ser enviado a sus hogares a realizar teletrabajo, como medida de prevención para el contagio del Covid-19 debido a la declaración de la emergencia sanitaria desde el día 17 de marzo del año 2020, influyendo en el buen estado de la salud mental de los trabajadores del sector salud.

Justificación

La situación que incentivó la investigación radica en la pandemia mundial que se está viviendo en la actualidad por el COVID-19, donde se ha visto un cambio drástico en el tipo de trabajo de administrativos de la salud llevando a que se realice teletrabajo. Dicho cambio es propuesto por el Ministerio de Trabajo. (Circular Externa No. 0018 Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratoria, 2020). Dando lugar a alteraciones emocionales y recargas laborales. Por la alta exposición a riesgos psicosociales que conllevan a disminuir la calidad de vida de los empleados; causando despersonalización del personal.

Históricamente los entornos laborales son la fuente principal de la generación de riesgos causantes de accidentes y enfermedades a los empleados y la identificación, fue de suma importancia para su posterior reducción mediante la implementación de medidas preventivas dentro de dichos entornos, por lo tanto, los riesgos psicosociales que ha sido foco de investigación. Debido a esto es importante identificarlos en la comunidad administrativa del sector salud; que se desempeñan en un ambiente de teletrabajo. Con el fin de proponer estrategias que lleven al bienestar del administrativo en su campo laboral. (Ramírez & Mayorga, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior el teletrabajo es una estrategia laboral que avanza al ritmo de la tecnología, sin embargo, es importante resaltar que alrededor de 193 son los resultados sobre estudios de estadísticas del teletrabajos en los que se denota las consecuencias positivas y negativas del teletrabajo y cerca de 286 documentos que enmarcan temas como conciliación de la vida laboral y familiar, manejo del tiempo, desarrollo de la vida profesional y estrés producido por las nuevas tecnologías, aislamiento social, entre otras.. (OIT, 2020).

Por medio de este trabajo de investigación se llevará a cabo la identificación de factores de riesgo psicosocial, que en vista general dan origen a agotamiento de los trabajadores, estrés laboral y síndrome de Burnout, entre otros. La población muestra se encuentra en la IPS Medicina Intensiva de Tolima S.A. La cual realiza actividades de teletrabajo debido a esto es importante determinar cuáles factores son influyentes en los trabajadores. A causa de la coyuntura por la pandemia denominada COVID-19, muchas de las instituciones de salud enviaron a su personal administrativo a laborar bajo esta modalidad según la circular 018 del 10 de marzo del 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social. (Circular Externa No. 0018 Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratoria, 2020).

Según el Ministerio de Trabajo en la circular 018 del 10 de marzo del 2020. (Circular Externa No. 0018 Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratoria, 2020). Plantea la adopción de medidas preventivas temporales que sean efectivas, en términos del aislamiento social, llevando a la utilización de la herramienta teletrabajo.

De acuerdo a la problemática actual, se pretende dar a conocer cuáles son los factores de riesgos Psicosociales, abriendo una la posibilidad a otros estudios que se propongan la mitigación de dichos factores. Esto con base en la adopción de esta nueva tendencia laboral. La cual se encuentra en incremento por la actual pandemia Covid-19.

Es oportuno llevar a cabo la investigación, debido a que en la actualidad el aumento de la actividad de teletrabajo a causa de la pandemia por el virus Covid-19 y en relación con el incremento en la carga emocional y laboral esto por la modalidad de teletrabajo; expone al trabajador a factores de riesgos psicosociales que conlleva a cambios considerables; donde el equilibrio trabajo y vida personal es de importancia. Narváez, González, Ramos, Aranda, & Vázquez, (2014) afirma en su estudio “Los factores de riesgo psicosocial constituyen un fenómeno que influye en las actividades laborales y que debe ser abordado por los expertos en prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, para tomar las medidas necesarias

que eviten su padecimiento entre los trabajadores” (p. 409). Por esto, se realizará una identificación de riesgos Psicosociales a una muestra de teletrabajadores que pertenecen a la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A. de Honda Tolima y la Dorada Caldas.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A. de Honda Tolima?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.

Objetivos específicos

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.
- Determinar el nivel de riesgo psicosocial con relación a la frecuencia de casos presentes en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.

Marco teórico

Riesgo Psicológico

Según Bernardo Moreno Jiménez, la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha generado un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene de la década de 1970 donde se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, en 1974 ya se habían dado las primeras bases para determinar lo que era el riesgo psicosocial en el escenario de la Asamblea Mundial de la Salud, donde no solo se determina lo que es el riesgo psicosocial, si no que al mismo tiempo se logra una documentación de la importancia de estas y los efectos que tiene en la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones, para 1980 se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculando a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud, sin embargo solo hasta 1984 se realizó los primeros acercamientos a las bases teóricas de lo que se conoce como factores psicosociales donde se estableció que en el trabajo desde el reconocimiento y control en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo, donde estableció las primeras listas de riesgos psicosociales abarcando aspectos como la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. (Jiménez, 2011, p. 7)

Para el año 1988 desde la Organización Mundial de la Salud (OMS) los autores Kalimo, El-Batawi y Cooper, exponen los factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador, aportando de esta manera a las primeras bases de lo que hoy conocemos como riesgo psicosocial. En 1997 Martín Daza y Pérez Bilbao definen los riesgos psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de

la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Para el año 2001 Carayon, Haims y Yang definen los factores psicosociales como “Las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores” (p. 7)

Según Bernardo Moreno en su libro Factores y Riesgos Psicológicos formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas manifiesta que Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican los factores psicosociales proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se expresan en la tabla 1 a continuación:

Tabla 1.

Toma de Factores y Riesgos Psicológicos formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Factores Organizacionales	
Política y filosofía de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Relación Trabajo-Familia ● Gestión de los Recursos Humanos ● Política de seguridad y salud ● Responsabilidad Social Corporativa ● Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Política de Relaciones Laborales ● Información Organizacional ● Comunicación organizacional ● Justicia Organizacional ● Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	<ul style="list-style-type: none"> ● Clima laboral ● Representación Sindical ● Convenios Colectivos

Factores Laborales

Condiciones de Empleo	<ul style="list-style-type: none">● Tipo de contrato● Salario● Diseño de carreras
Diseño del Puesto	<ul style="list-style-type: none">● Rotación de puestos● Trabajo grupal
Calidad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none">● Uso de habilidades personales● Demandas laborales● Autonomía y capacidad de control● Seguridad física en el trabajo● Apoyo social● Horas de trabajo● Teletrabajo

Nota. Adaptada de: (Jiménez & León, 2010)

Colombia no fue ajena a esta contextualización de los riesgos psicosociales por ello “A partir del Decreto 614 de 1984, comienza a aparecer el sufijo psi- o la referencia a lo psicológico a nivel de los riesgos y, con esto, se abre paso el aspecto del riesgo psicológico”. (Bambula & Pérez, 2017, p. 20)

Para entender bien el riesgo psicosocial, es necesario que se trabaje desde su definición etimológica, donde la palabra riesgo proviene del árabe de *risico* o *rischio* que es un risco o peñasco alto que genera riesgo o expone a una población a un riesgo; y la palabra psicosocial proviene del griego *psique* que es igual a alma y el latín *socialis* que es igual a sociedad, en ese orden de ideas se puede decir que el riesgo psicosocial son aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral que generan un riesgo psicológico en las personas según el contenido de la tarea, realización de la tarea, demandas emociones en la tarea que afectan el desarrollo del trabajo y salud de las personas.

Desde un campo académico Julio César Neffa plantea observa que el término psicosocial es la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: entre los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía. (Neffa, 2015) (pág. 104). El autor manifiesta desde un área más técnica, donde expone que para los epidemiólogos los factores de riesgo son aquellos que han demostrado un efecto sobre la salud a partir de estudios etiológicos. Esa es la base de los modelos de Karasek-Johnson Theorell y de Siegrist, donde se debe tener esa connotación académica y técnica para determinar lo que son los factores de riesgos psicosociales; donde el autor concluye que estos se pueden definir desde una perspectiva psiquiátrica que involucra lo académico y lo técnico como:

“Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante”. (Moreno, B, p. 18).

Con base en lo anterior, donde se evidencia la importancia de trabajar para la minimización del riesgo psicosocial, se establece en Colombia la normatividad correspondiente para la mitigación de este riesgo, donde el riesgo psicosocial es definido como “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, estos son riesgos reales, bien sea que se evidencian inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo que son los riesgos históricamente considerados en el trabajo”. (Ramírez & Mayorga, 2017, p. 161).

Según Adriana Camacho el riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden

desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (p. 116), es por ello que es gran importancia determinar las características que este tipo de riesgo tiene y los factores determinantes del mismo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos acerca a una definición precisa de los factores psicosociales, donde los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Ramírez & Mayorga, 2017, p. 162).

A través de esta definición la autora Adriana Camacho estableció los factores característicos del estrés psicosocial los cuales se muestran en la siguiente tabla 2. La cual fue tomada del artículo Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social:

Tabla 2.

Factores de características del estrés psicosocial

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo

	imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo
Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo con los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos laborales, falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera

Seguridad contractual

Trabajo precario, trabajo temporal,
incertidumbre de futuro laboral,
insuficiente remuneración

Nota. Adaptado de (Ramírez & Mayorga, 2017)

Una de las características fundamentales de riesgo psicosocial, es que no es una definición estática en las personas, debido a que tiene diversas clases para manifestarse y en cada una de estas tiene una respuesta diferente según la manifestación; por ello “La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2012 detectó los riesgos psicosociales más relevantes, ya que son los que mayores efectos negativos crean en la salud del trabajador y estos son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual”. (Camacho, A. 2017, p. 162).

Según Grosso en sus investigaciones permitió analizar las cuatro clases de riesgos psicosociales laborales más característicos que se presentan dentro de las organizaciones; y la forma como estos genera cambios biológicos, y psíquicos en las personas.

En primer lugar, está el estrés; el cual es una respuesta adaptativa del organismo ante una situación de presión o amenaza externa (Camacho, A. 2017, p. 162).

En segundo lugar, se encuentra la violencia en el trabajo; el cual define Adriana Camacho como aquellos incidentes en donde las personas son abusadas, amenazadas o asaltadas en circunstancias relacionadas con su trabajo, suponiendo un reto, explícito o implícito, para su seguridad, bienestar y salud (p. 163).

En tercer lugar, se encuentra mobbing, y según Caamaño Rojas es visto como un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación (p. 163).

Y finalmente se encuentra el acoso sexual el cual puede entenderse como “la conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar” (Camacho, A. 2017, p. 163).

De esta manera se puede observar que cuando se habla de riesgo psicosocial, se debe tener muy presente el entorno en el cual se desenvuelve la persona, pues como se observó anteriormente el riesgo psicosocial es percibido por cada sujeto de manera diferente y la respuesta a los estímulos de cada persona es también diferente, ya que no todos los organismos tanto biológico como psíquicos son únicos y su respuesta también será única.

Según las investigaciones realizadas por Nora Inés Rubbini se puede distinguir los principales factores de riesgo psicosocial que se presentan en el teletrabajo; donde se destacan los siguientes:

- Control y autonomía en el trabajo
- Relaciones sociales
- Flexibilidad
- Conciliación vida privada y laboral (p. 7)

Como lo mencionado Bernardo Moreno en sus estudios de riesgo psicosocial, este riesgo en cierto modo tiene que ver en la respuesta psíquica de las personas, ya que para lo que para una persona puede ser visto como factor de riesgo psicosocial, para otra no lo puede ser, todo ello depende en cierto modo de la percepción de la persona, en este orden de ideas se observarán los factores de riesgo expuestos por Nora Inés Rubbini.

En primer lugar se encuentra control y autonomía donde el trabajador puede no tener el control de su trabajo ya que la demanda y el ritmo del mismo con frecuencia dependen de las demandas de los propios clientes, muchas veces presionan y demandan que el empleado trabaje en exceso o caso contrario que se trabaje poco llevando a un desequilibrio sustancial en la percepción del individuo, entre la demanda que tiene y su capacidad de respuesta,

bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias, provoca estrés en el trabajador. (p. 8)

En segundo lugar, se encuentra las relaciones sociales, donde el aislamiento físico y social (o sensación del mismo) provoca en el empleado un estado de soledad, llevando en cierto momento a estado de ansiedad y depresión del empleado, el cual se intensifica más cuando se tiene el caso de empleados que viven solo y no tiene familia en sus hogares. (p. 8)

En tercer lugar, se encuentra la flexibilidad, si bien para algunas personas es positivo, para otros trabajadores se vuelve una situación estresante, debido a que al tener esta flexibilidad de sus horarios de trabajo se vuelven más extendidos, llevando a que en cierto modo se pierdan tiempo para compartir en familia y perdiendo en cierto grado la intimidad familiar al estar disponibles a las llamadas de los clientes o de los jefes de la empresa.

El cuarto aspecto va de la mano con el que se analizó anteriormente, ya que la conciliación de la vida laboral y la vida familiar se pierde en muchos de los casos por la flexibilidad de los horarios de trabajo; o cual conlleva a dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia, dificultades para evitar superposiciones de las tareas del trabajo y las domésticas, complicaciones en el manejo de los horarios y la alimentación, desatención de la propia persona, además, se instala un circuito de interacción trabajo-familia negativo al padecer estrés. (p. 10)

Estos factores de riesgo psicosocial que se mencionaron anteriormente, si no son intervenidos en el teletrabajo se van a ver transformados en los trabajadores en dificultades en sus estados de salud desde riesgo de la salud mental y física.

En lo que concierne a los riesgos de salud mental, según Nora Inés Rubbini la sobrecarga de actividades en el teletrabajo, puede producir en el trabajador tensión, estrés, alteración del sueño, adicción al trabajo, irritabilidad, ansiedad, depresión, fatiga mental, aburrimiento, sensación de aislamiento, desmotivación y en casos muy extremos puede

causar intentos suicidas por la carga emocional que se presenta desde la modalidad del teletrabajo. (p. 13)

En lo que respecta a los riesgos físicos, Rubbini identifica debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo. Este favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias, entre las enfermedades físicas más comunes que se presenta en los trabajadores está la sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental, tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales y dolores crónicos. (p. 14).

Teletrabajo

Para dar una definición acertada de qué es el teletrabajo, es importante remontar la primera referencia a este término que se origina a través del norteamericano Jack Nilles en el año 1973 quien es pionero en la investigación y uso de esta terminología, entre los primeros conceptos que se puede encontrar están los siguientes:

“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” y refiriéndose también a él como “aquella forma de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”. (Nilles, 1976).

Jack Nilles en sus inicios hace uso del concepto de telecommuting que traducido al español sería “teledesplazamiento” siendo este el de mayor acogida en Estados Unidos. Se presume que el actualmente conocido padre del teletrabajo Jack Nilles da origen a sus conceptos luego de afirmar que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”. (Nilles, 1976). Lo anterior debido a la crisis del petróleo de los años setenta de igual manera es válido afirmar que las primeras declaraciones publicadas fueron hechas en

su primer libro titulado. “The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow”. (Sánchez, 2010, p. 25)

En Colombia el Teletrabajo inicia a ser regulado por la ley 1221 de 2008, la cual establece como objetivo en su Art 1 que: “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”. Así dando continuidad en el interés creciente en esa época a esta modalidad y durante el tiempo empieza a adquirir vida en la realidad socioeconómica el país.

De igual manera la. (Ley No. 1221 Teletrabajo, 2008) en su Art 2 define al teletrabajo como:

“Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Teniendo en cuenta a la Organización Internacional del trabajo (OIT), como un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales y la cual brinda una definición generalizada del teletrabajo, la cual ha ido granado a través de los años aceptación entre la comunidad involucrada. Esta definición describe el teletrabajo de la siguiente manera:

“Es una forma de trabajo en la cual (a) él mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. (Martino, 2004, p. 3)

En la 6a edición del Tesouro de la OIT se encuentra la siguiente definición de teletrabajo: “es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”. (OIT, 2020)

Gray, Hodson y Gordon (1995) afirman que, “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa”. (p. 586)

Otro autor que también define el teletrabajo es Francisco Ortiz Chaparro que en su libro “EL TELETRABAJO Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología” dice lo siguiente: “Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena.” (Chaparro, 1996)

De lo anteriormente mencionado y citado, se puede dar paso a afirmar que cada uno de los actores posee un punto de vista positivo progresivo que ha llevado el concepto de teletrabajo a diferentes definiciones cada una con su propia perspectiva; como puede ser organizacional, distanciamiento de un lugar laboral o el uso de tecnologías para desarrollar actividades profesionales, esto a grandes rasgos; otorga a la investigación una posición para poder dar un concepto del trabajo.

Acogiendo los anteriores términos y haciendo uso de lo leído, se tiene el propósito de dar una definición de teletrabajo adecuada a este proyecto de investigación:

Es la modalidad de trabajo, que, siendo capaz de ejecutarse en un entorno laboral de una empresa u organización, no se realiza sino a distancia de este; tiene la característica de hacer uso de tecnología digital como computadoras, celulares y dispositivos. Los cuales ayudan a la conexión entre empleador y empleado, con el objetivo de comunicar las órdenes, tareas o actividades a desarrollar durante su jornada laboral y que posteriormente serán reenviadas para su cumplimiento dentro de la empresa u organización, con lo cual tendrá el empleador una gratificación monetaria.

Modalidades del teletrabajo

El congreso de la república en Colombia expide la (Ley No. 1221 Teletrabajo, 2008), la cual instaure tres tipos de teletrabajo, dichas modalidades se encuentran relacionadas con la ejecución de la labor y el perfil profesional de cada empleado, tenido en cuenta eso se clasifican en:

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. A modo de complementar la definición se puede decir que esta modalidad hace alusión a trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por ellos. (Art. 2)
- **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. Una propiedad de este tipo de teletrabajo es que el trabajador puede ausentarse con frecuencia de la oficina y seguir con sus actividades laborales. (Art. 2)
- **Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. Es decir, son Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. (Art. 2)

Como conclusión, se puede atribuir a estas modalidades de trabajo flexibles y a distancia el proceso de evolución o cambio que ha traído el teletrabajo a las relaciones laborales, dando paso a el aumento en la producción de las empresas y otorgando a los trabajadores un control sobre su tiempo personal para de esta manera alcanzar sus metas tanto laborales como personales; lo que conlleva a una mejora en la calidad de vida del mismo.

Desde otra perspectiva el teletrabajo brinda algunos beneficios en comparación con la modalidad de trabajo convencional, las cuales se encuentran expuestas en la tabla 3; esto según el gobierno nacional, ministerio de las TIC y ministerio del Trabajo.

Tabla 3.

Comparativo del trabajo convencional con el teletrabajo.

Antes	Ahora
Horarios rígidos (8 am a 5 pm)	Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y a los resultados esperados
Trabajo únicamente en la sede de la organización	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadores únicamente en la oficina	Dispositivos propios (BYOD)
Sistemas de monitoreo y de control físicos	Evaluación por resultados
Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	Reuniones virtuales con participantes ilimitados

Nota. Adaptado de (MinTIC & MinTrabajo, 2012)

También es válido destacar las ventajas y desventajas que la modalidad de teletrabajo conlleva en su implementación, las cuales son recopiladas por el autor Centenar Herrera David Fernando y se exponen en la siguiente tabla 4:

Tabla 4.

Ventajas y desventajas del teletrabajo en trabajadores.

Ventaja	Desventajas
Teletrabajadores	
Ahorrar tiempo en desplazamiento	Riesgos Psicosociales
Ahorrar dinero	Sedentarismo
Mejora la salud	Síndrome de la patata en el escritorio
Reducción del impacto ambiental	
Mejora en la vida familiar	Obesidad
Optimización de las Personales	Riesgos ergonómicos
Posibilidad de empleo para minoría y de autoempleo	Riesgos laborales

Nota. Adaptado de (Herrera, 2017)

Tabla 5.

Ventajas y desventajas del teletrabajo en la empresa

Ventaja	Desventaja
Empresa	
Aumento de la productividad	Riesgos con la información
Reducción de los costos de la plata física	Supervisión de los teletrabajadores
Reducción del ausentismo	Incremento en los costos en equipos y comunicación
Control permanente	Pérdida de cohesión e identidad
Mejoramiento en la contratación	

Mejora en la flexibilidad de la empresa

Mejora en la atención al cliente

Beneficios legales

Nota. Adaptado de (Herrera, 2017)

Garantías y derechos laborales de los teletrabajadores

En el año 2012 se publica el (Decreto 884 del 2012) el cual reglamenta en paralelo a la ley 1221 del 2008 y a la modalidad de teletrabajo, este avala que los teletrabajadores tengan la misma incidencia en riesgos laborales e igualdad de trato al sistema tradicional, es decir, tributo al sistema integral de seguridad social, condiciones de higiene y seguridad verificados por las ARL y una jornada laboral conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

Entonces, la (ley 1221 de 2008) consagra en su Art 6, las “garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores” donde se encuentra un listado de seis garantías que son:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. (Art. 6)
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador. (Art. 6)
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad. (Art. 6)

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. (Art. 6)

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. (Art. 6)

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Art. 6)

Salud mental

Erich Fromm del año 1900, fue un destacado psicoanalista, psicólogo social y filósofo humanista, Fromm, en “El concepto de salud mental en la obra de Erich Fromm”, buscó en particular una síntesis de la sociología y el psicoanálisis. Aplicado esto a la salud mental, según él entiende al Hombre desde una perspectiva materialista y define la salud mental desde una visión primariamente ética, es decir, se pregunta qué es lo que hace bien al Hombre y que lo daña. Teniendo presente el aspecto biológico de la vida humana. (Ubilla, 2009).

El Resultado que Erich Fromm quiso destacar fue el concepto de carácter social y salud mental. Determinando que lo biopsicosocial que conduce a un concepto de salud mental, para el existía cosas buenas y malas o la fisiología del hombre de igual manera existe para la vida mental. El hombre y la sociedad forman una unidad debido a que la sociedad ejerce mayor influencia sobre el hombre, es imposible separar la salud mental de la sociedad.

Para otros autores Moisés Mebarak, Alberto De Castro, María del Pilar Salamanca y María Fernanda Quintero, la salud mental un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud; implica el desarrollo de estilos de vida y de características personales, interpersonales, sociales y laborales que apuntan a una idea integrada de bienestar biopsicosocial. De esta forma, la salud mental se entiende que sobrepasa y no es reducida a la simple ausencia de síntomas y necesariamente cuando se habla de este concepto es necesario referirse a enfermedad mental. (Mebarak, Castro, Salamanca, & Quintero, 2009).

Cabe resaltar que la salud mental está relacionada a los estilos de vida de los seres humanos y condiciones psicosociales en general, estas pueden generar el aumento de situaciones estresantes y de factores de riesgo.

Según Carrazana, Valeria el concepto de salud mental en psicología humanista-existencial, la conceptualización del tema de salud mental se habla de este en los ámbitos clínicos, sociales, culturales. En el ámbito clínico, por mucho tiempo se ha homologado el concepto de salud mental con el concepto de enfermedad mental, así cuando se piensa y planifica en salud mental, las propuestas y proyecciones empiezan y terminan en enfermedad mental; también se han utilizado los criterios de la medicina tradicional para referirse a la salud mental. (Carrazana, 2002).

En el año 2013 se publica la (Ley 1616 de 2013) donde se expide la ley de salud mental, siendo el objetivo de la presente ley garantizar el ejercicio pleno del derecho a una salud mental definiendo el concepto de salud mental, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, es decir que está ese un derecho fundamental debido a que es un componente esencial para el bienestar y la mejora de la calidad de vida.

Dentro de esta (Ley 1616, 2013, art. 3), “define 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”.

En el año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS); señala que “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, 2020). De manera que, salud no es solamente la ausencia de enfermedades sino, resultante de un complejo proceso donde interactúan factores biológicos, económicos, sociales, políticos y ambientales en la generación de las condiciones que permiten el desarrollo pleno de las capacidades y potencialidades humanas, entendiendo al hombre como un ser individual y social. De igual modo, la (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

En la enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, “salud mental está asociada al estrés y esta se define como:

1. Un estado; de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos o negativos.
2. Un proceso indicativo de una conducta de afrontamiento.
3. El resultado de un proceso: un estado crónico debido a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante, como sucede en el trastorno por estrés postraumático, o a la presencia continua de un factor estresante, no necesariamente intenso. Es lo que ocurre en el agotamiento, así como en las psicosis, los trastornos depresivos mayores y los trastornos cognitivos.

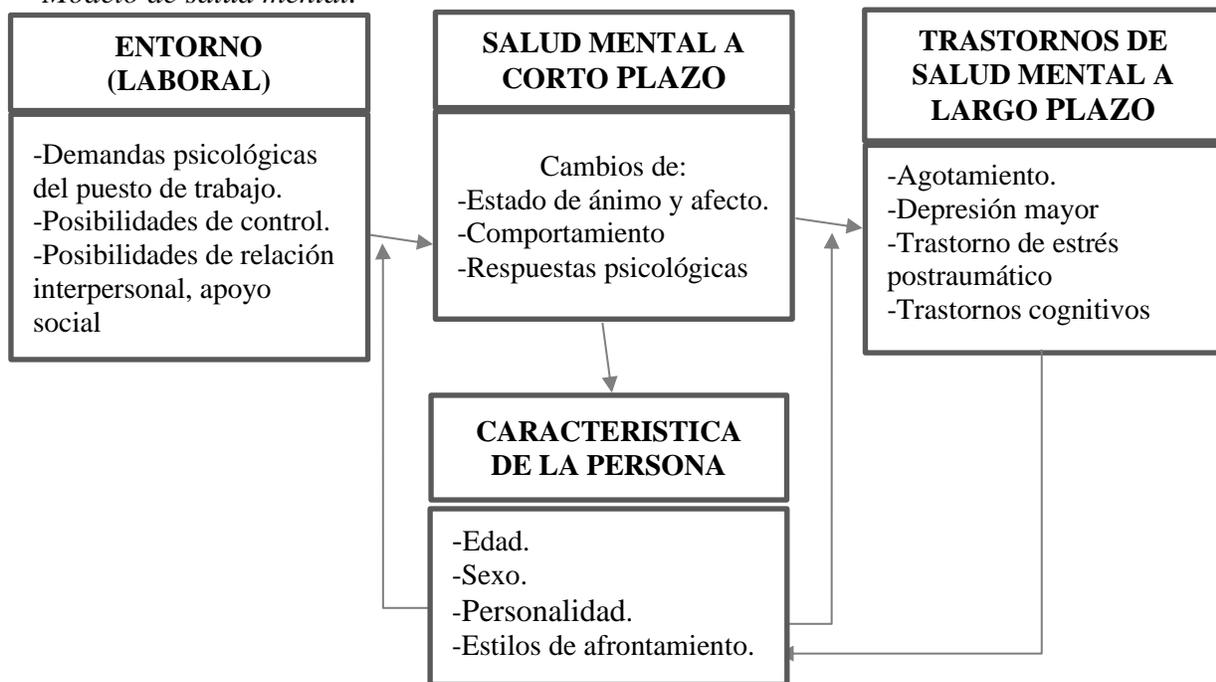
La salud mental también se asocia a:

1. Características de la persona como los “estilos de afrontamiento”: la competencia y la aspiración son características de una persona mentalmente sana, que se muestra interesada por su entorno, participa en actividades motivadoras y busca su propia proyección por medios personalmente significativos”

La enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo propone un modelo para la salud mental, donde se tiene en cuenta las características del entorno, tanto por fuera como por dentro del ámbito profesional y propio del individuo. (Houtman & Kompier, 2020).

Figura 1.

Modelo de salud mental.



Nota. Adaptado de (Houtman & Kompier, 2020)

Según Adriana Prieto Rodríguez, Terapeuta física, especialista en investigación social, considera tres aspectos principales que son los determinantes de la salud mental:

1. Relación con la velocidad del mundo actual, generando cambios en la vida de las personas a nivel cultural, laboral y tecnológico.

2. La pobreza, es un obstáculo para el bienestar mental, siendo necesaria para los individuos para que puedan realizar sus habilidades, convivir con el estrés de la vida, trabajar productivamente y satisfactoriamente.
3. Incremento de desórdenes mentales derivados del envejecimiento.

Las afectaciones a la salud mental están estrechamente relacionadas a los aspectos sociales, culturales y económicos.

De igual manera los grupos poblacionales más vulnerables a sufrir este problema son:

1. Niños y adolescentes que sufren interrupciones en el proceso educativo.
2. Personas traumatizadas por violencia.
3. Emigrantes, refugiados y desplazados. (Rodríguez, 2002)

Según Pedro R. Gil-Monte, menciona en la revista peruana de medicina experimental y salud pública, que la salud mental de las personas y el desarrollo laboral está relacionada con los factores psicosociales por diversas situaciones como:

1. El tipo de puesto de trabajo.
2. La realización de la tarea.
3. El entorno laboral. (Monte, 2012)

Las actividades laborales pueden ocasionar un deterioro en la salud de las personas de acuerdo a la cantidad de trabajo, monotonía o repetitividad, de igual manera donde se realizan las diversas funciones cumplen un papel importante debido a que si no se tiene en cuenta las condiciones óptimas para desempeñar el cargo, exponiendo al trabajador a largas horas laborales, puede ocasionar deterioro en la salud mental del individuo.

Riesgo psicosocial en el teletrabajo

“Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y

relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental”. (Rubbini, 2012, p. 1)

Es de suma importancia el tener en cuenta que la evaluación realizada a los trabajadores de la modalidad de teletrabajo debe de cumplir con la misma rigurosidad que la aplicada a trabajadores que no se desempeñan en este tipo de labor y que además se tiene que incluir todos los elementos o situaciones, que sean fuente de este tipo de riesgo. Por ello, se presenta los factores de riesgo psicosocial en el trabajo según (Rubbini, 2012) expuesto en su trabajo titulado. “Los riesgos psicosociales en el teletrabajo.”

Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo

Trabajo aislado. Este tipo de factor sobreviene por situaciones de aislamiento que con lleva a un desequilibrio en el teletrabajador, lo que daría lugar a conductas alteradas y altos niveles de estrés. Este desequilibrio puede presentarse a nivel socio – afectivo y a nivel cognitivo, como se muestra a continuación:

- a) **A nivel socio – afectivo:** en los trabajos rutinarios, la ausencia de otras personas puede implicar aburrimiento o un descenso en la vigilancia y también puede verse alterada la percepción del tiempo.
- b) **A nivel cognitivo:** la carencia de información, formación o de medios para tomar decisiones, obligan a recurrir a la propia experiencia de trabajo. Esta dificultad para tomar decisiones puede llevar, fácilmente, al error, a la inacción o a la incertidumbre.

En este punto es necesario recordar la importancia de las relaciones sociales en el trabajo.

Control y autonomía en el trabajo. Suele atribuírsele al teletrabajo la ventaja de permitir al trabajador mayor control y autonomía en el trabajo. Sin embargo:

- a) Tanto la falta como el exceso de autonomía pueden representar un riesgo para la salud mental.
- b) El ritmo se puede intensificar por demanda de los usuarios, que muchas veces presionan y exigen.
- c) La falta de supervisión y/o control directo puede provocar que el individuo trabaje en exceso y se sobrecargue o, por el contrario, que se trabaje poco.
- d) La supervisión permanente puede generar ansiedad generalizada.

Relaciones sociales. Si bien es cierto que las modernas tecnologías de la información y comunicaciones ofrecen posibilidades de apoyo, formación e información en situaciones problemáticas y que la distancia con los compañeros de trabajo y jefes es conveniente para personas con personalidades autónomas o solitarias, el teletrabajador puede sufrir de:

- a) Aislamiento físico y social.
- b) Estado de soledad.
- c) Un bajo o nulo soporte social por parte de superiores y compañeros.
- d) Mala calidad de relación entre compañero y con superiores.
- e) Ambigüedad de rol

Flexibilidad. La flexibilidad refiere a la organización del tiempo de trabajo y la conciliación vida privada y laboral evidentemente están incluidas en el equilibrio entre trabajo y lo que está por fuera del trabajo. Pero este equilibrio no es fácil y entre los riesgos podemos mencionar:

- a) Se flexibilizan también las relaciones de trabajo.
- b) La jornada de trabajo se extiende al teletrabajar.
- c) Aumento de la intensidad y ritmo de trabajo.
- d) Dificultades para evitar superposiciones de las tareas del trabajo y las domésticas.
- e) complicaciones en el manejo de los horarios y la alimentación (Caos en los horarios de comidas, comer sentado en el escritorio de trabajo).

- f) Desatención de la propia persona (problemas relacionados con trabajar en pijama, no diferenciar el atuendo de vestimenta)
- g) Mayor probabilidad de que se produzcan interrupciones durante el tiempo de trabajo, por asuntos domésticos y familiares.

Competencias/exigencias. Trabajar a distancia del empleador y mediante la utilización de las TIC, requiere del trabajador unas competencias distintas al trabajo tradicional. El teletrabajo usa y depende de las TIC que están en continuo desarrollo y actualización le suponen al trabajador una continua modernización de equipos y herramientas tecnológicas.

- a) Por el constante avance tecnológico, el teletrabajador requiere adaptarse y capacitarse constantemente lo cual puede presentar aumento de estrés en los trabajadores por tener que estar siempre “actualizados”.
- b) Requiere un autocontrol del tiempo por parte del trabajador
- c) El teletrabajador puede percibir un desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él dispone, generando estrés.
- d) Requiere tener autoeficacia para no caer en el tecnoestrés (estrés tecnológico), que provoca disminución del rendimiento, problemas de sueño, dolores de cabeza y musculares, entre otros.
- e) Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en la prestación de servicios aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas.

Conciliación vida privada y laboral. Si bien una de las características que suele atribuírsele al teletrabajo es la posibilidad de mejorar la calidad de vida al permitir una mejor conciliación de la vida privada y la laboral, también los teletrabajadores expresan:

- a) Dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas.
- b) No siempre se cuenta con una delimitación del espacio físico de trabajo.
Complicaciones en el manejo de los horarios.

- c) Desatención de la propia persona (trabajar en pijama, no diferenciar el atuendo de vestimenta).
- d) Desorden alimentario dado el fácil acceso a la comida en cualquier momento de la jornada, la ingesta de comida a deshoras, lo que junto al sedentarismo puede conducir a una obesidad funcional que desemboque en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales, etc.)

Uso de las TICs. El teletrabajo puede sacar provecho de algunas de las posibilidades que ofrecen las TICs. Por ejemplo:

- a) facilitan al trabajador la autonomía y le dan mayor disponibilidad temporal
- b) Permite deslocalizar el puesto de trabajo
- c) Pueden dar lugar a un aumento de oportunidades de trabajo - Pueden dar lugar a mayor flexibilidad laboral - Reducen el tiempo y esfuerzo utilizado en desplazamientos

Sin embargo, también pueden dar lugar a algunos riesgos para el teletrabajador:

- a) Aumento de la dependencia del trabajador respecto del empleador ya que suele aumentar la jornada de trabajo y se tornan imprecisos los horarios de trabajo
- b) Aumento del ritmo de trabajo
- c) Tecnoestrés, si se produce una dependencia de la tecnología o un estado psicológico negativo ante su uso o perspectiva de uso futuro.

Desarrollo profesional. En relación a las posibilidades de desarrollo profesional se conoce que en muchos casos se experimenta un estancamiento profesional y que la capacitación en el trabajo en sí o en la modalidad de teletrabajo suele correr por cuenta de los trabajadores, quedando de este modo el desarrollo más en las posibilidades individuales de abrirse camino del teletrabajador que en la intención de las organizaciones que ofrecer una carrera dentro de la misma al trabajador.

Regulación legal e institucional. Dado que la regulación legal sobre el teletrabajo específicamente es escasa o nula y que muchas veces las organizaciones lo implementan, pero informalmente, este puede llevar a:

- a) Miedo a perder el trabajo
- b) Esquema individualizante de las relaciones laborales
- c) Peligro de invisibilizarían del vínculo laboral
- d) Peligro de formas cada vez más precarias de vinculación laboral.

Estado del arte

A continuación, se describe el contexto, las principales teorías de autores, las investigaciones afines que se han realizado a nivel Nacional y Local. La consulta de las investigaciones análogas a este tema se realizó con la aplicación de una ecuación de búsqueda en la cual se usó operadores como AND y OR con la finalidad de relacionar terminologías y palabras claves gestadas por la presente investigación se llevó a cabo en base de datos como: Scielo, Scencedirect, Google Académico, entre otras. Con el fin de obtener documentos apropiados para el desarrollo de la presente investigación.

Nacional

Título: Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales

Autor: María Virginia Peña Andrade, Erica Janeth Pérez Rodríguez

Año: 2018

Tipo de investigación: enfoque cualitativo

Problemática o pregunta: ¿Cuáles son las condiciones requeridas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la implementación de la modalidad de teletrabajo desde el contexto técnico y legal vigente, contemplando las características organizacionales, individuales y del entorno de trabajo aplicables a la empresa Software Quality Assurance?

Objetivo: elaborar una revisión documental frente a las condiciones de salud e identificación de los riesgos laborales asociadas al teletrabajo en Colombia

Metodología aplicada: La investigación al tener un enfoque cualitativo, hace uso de instrumentos de recopilación documental entre los que los autores tuvieron en cuenta están: políticos, procedimientos organizacionales, manual de funciones y evaluaciones de desempeño de los trabajadores. Que posteriormente será utilizado para el diseño y

aplicación de una lista de chequeo, dicha lista dentro del trabajo evaluar y permitió delimitar los requerimientos adecuados para que la actividad de teletrabajo sea cumplida dentro de una organización, de igual manera ayudó a identificar los factores externos e internos que afectan el libre desarrollo de las actividades de esta modalidad.

En cuanto al análisis de la información los autores toman una posición desde el contexto de actual para esa época, sin dejar de lado el marco normativo, legal vigente y las condiciones determinadas por la empresa, se hace uso de la herramienta Excel para realizar una descripción estadística de la información con el fin de dar a conocer la relación entre los diferentes componentes.

Resultados: Como resultado de la investigación obtienen tablas y gráficas que facilitan el análisis teniendo en cuenta la aplicación de tres aspectos considerados como importantes

1. valoración de 0 a 100, para una evaluación cuantitativa.
2. valoración subjetiva con opciones como: excelente, sobresaliente, aceptable, deficiente, insuficiente, para una evaluación cualitativa.
3. Como tercer aspecto se encuentra y descripción de las características del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación de la modalidad del teletrabajo.

Como resultado relevante se obtiene que los factores internos individuales poseen una calificación sobresaliente de igual forma, los autores plasman este resultado en sus conclusiones.

Conclusiones: se destaca la conclusión nombrada anteriormente la cual dice: “La evaluación de competencias individuales en los teletrabajadores de la empresa “SQA” evidencia un ponderado general de cumplimiento del 89%, ubicándolos en un nivel de calificación general de Sobresaliente (S), demostrando que poseen amplias competencias para el desarrollo de sus actividades en esta modalidad, logrando un mayor resultado en las competencias de trabajo en equipo, la apertura al cambio y la comunicación. Estos resultados se obtuvieron a través de la aplicación de una lista de chequeo a cada uno de los colaboradores, diseñada para medir la gestión administrativa, autogestión, autocontrol e interacción social; de acuerdo a esto “SQA” motiva e integra a sus colaboradores; sin

embargo, es necesario incorporar en la planeación estrategias de control de riesgo Psicosocial”

De esta investigación podemos destacar el método de procesamiento de información y su análisis posterior, debido a que es un método que se sustenta netamente de la información de primera mano y considerar aspectos reales de la empresa, individuo y modalidad de trabajo.

Título: Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales

Autor: María Virginia Peña Andrade, Erica Janeth Pérez Rodríguez

Año: 2018

Tipo de investigación: enfoque cualitativo

Problemática o pregunta: Este trabajo pretende sentar una base conceptual para la profundización y una posterior ampliación de este tema en futuras investigaciones.

Objetivo: elaborar una revisión documental frente a las condiciones de salud e identificación de los riesgos laborales asociadas al teletrabajo en Colombia

Metodología aplicada: la metodología no se especifica dentro del documento, pero se logra deducir que se realiza una recopilación de documentos, artículos y títulos en general basados en estados del arte frente a los riesgos laborales que surgen por esta modalidad de trabajo en Colombia y realizando una comparación con la normativa legal vigente.

Resultados: Como resultado de la investigación la cual es tipo monografía se obtiene una línea de base conceptual que abarca información como: teletrabajo en el ámbito Internacional, teletrabajo en Europa, teletrabajo en América del norte y sur América, teletrabajo en Asia y teletrabajo en Colombia. También se realizaron consultas como: modalidades laborales, inclusión de población vulnerable, beneficios del teletrabajo, beneficios económicos, entre otros. Adicional a la consulta anterior se lleva a cabo una recopilación literaria de la relación entre teletrabajo y riesgos laborales para posteriormente, enfatizar en terminología como riesgos para la salud mental y física, riesgo biomecánico, riesgo psicosocial, riesgo locativo. Obteniendo así una línea de conceptos que pueden ser usados para posteriores investigaciones.

Conclusiones: Se concluye que uno de los riesgos más frecuentes son: psicosociales, además el teletrabajador se expone riesgos para su salud física y mental efectos que tienen siempre consecuencias sobre el desenvolvimiento social de la persona: Riesgos para la salud mental: sobrecarga de trabajo, Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, originados en la fatiga mental, Temor, aburrimiento, Sensación de aislamiento (incertidumbre en la actuación, alteración de la percepción del tiempo, fatiga patológica, desequilibrios y conductas alteradas), Estrés (irritabilidad, problemas de concentración, trastornos del sueño), Ambigüedad de rol (estrés, mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad, sintomatología somática propia de la depresión), Riesgos provenientes del uso de TICs y Problemas emocionales, riesgos para la salud mental: Sedentarismo, Desórdenes en los horarios de trabajo (alteraciones del sueño, malos hábitos en la ingesta de alimentos), ergonómicos, Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos. Tecnoestrés, que puede manifestarse como tecno ansiedad, tecno fatiga, tecno adicción y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias, Trastornos músculo esqueléticos. (Jiménez, 2011, p. 104)

Esta investigación nos brinda terminología y conceptos esenciales para poder llevar a cabo la elaboración del trabajo de investigación; de igual manera aportará en la construcción de un marco teórico más robusto debido la gran cantidad de información sobre el teletrabajo como tal. De manera complementaria se destaca las relaciones y el conocimiento que establecen y se argumenta dentro del documento como lo es el teletrabajo y los riesgos laborales.

Título: Factores que afectan la calidad de vida de la población teletrabajadora en Colombia

Autor: Elizabeth Mejía Marín

Año: 2018

Tipo de investigación: Enfoque cualitativo

Objetivo: el objetivo es identificar los principales factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia en los últimos 10 años

Metodología aplicada: se llevó a cabo por revisión documental y la metodología fue adaptada de una investigación titulada “Diseños de proyectos de investigación cualitativa” en la cual se recomienda hacer una búsqueda de información sistemática en bases de datos como: Web of Science, Scientific Electronic Library Online (Scielo), Sistema de información científica (Redalyc), DialNet Plus Repositorio de biblioteca Universidad Libre, y se completó la búsqueda en Google Academics. Las categorías de búsqueda fueron: Calidad de vida, Teletrabajo, Riesgos Psicosociales, Autocuidado y; Seguridad y Salud en el Teletrabajo. Se consultaron cerca de 120 Documentos entre, Tesis, Documentos Oficiales del Gobierno Nacional de Colombia, publicaciones electrónicas, Artículos y páginas de Internet que cumplieran con los criterios propuestos tanto de inclusión como de exclusión. Para finalmente ser tratado en una matriz de valoración.

Resultados: Como resultado se obtuvo una tabla con 6 estudios relacionado con la modalidad de teletrabajo en Colombia y la influencia en la calidad de vida, luego de esto se la autora procede a describir los hallazgos encontrados en la revisión realizada de los documentos seleccionados anteriormente. Luego fue aplicado un filtro según la normativa vigente, esto a criterio de la autora. Creando así una lista de recomendaciones para ser valoradas y posteriormente incorporadas en los marcos legales y planes de seguridad y salud, entre los resultados más destacados se logra determinar que existe mayor interés por la calidad de vida de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo lo cual es positivo para la producción y eficiencia de una empresa.

Conclusiones: concluye que se identifican 13 factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores: Disminución de la interacción social, Largas jornadas de trabajo, factores estresantes, el perfil psicológico de los individuos, tipos de contrato y aseguramiento de la seguridad social, inclusión laboral, relaciones interpersonales, medidas de seguridad, adicción al trabajo y ambiente laboral. De los cuales 9 están

asociados a Riesgos Psicosociales. Considerando lo anterior, el perfil psicológico se identifica como uno de los factores críticos debido a que no todas las personas son aptas para desempeñarse en este tipo de trabajo”

Esta investigación le puede aportar al desarrollo del presente trabajo de investigación, desde la perspectiva de la valoración de los riesgos laborales y la modalidad de teletrabajo enmarcarlos dentro de la normativa vigente esto en un campo de investigación de 10 años.

También se destaca, una posible guía para llevar a cabo los estudios de manera puntual; debido a que la investigación mencionada hace alusión a la importancia de los riesgos Psicosociales en relación con la calidad de vida y la modalidad de teletrabajo.

Título: Bienestar Subjetivo (Sb) y Síndrome de Burnout (BnS): análisis correlacional de teletrabajadores en el Sector educativo

Autor: la Mg. Psicología y Docente Astrid Sofía Suárez Barros

Año: 2017

Tipo de investigación: Un enfoque investigativo cuantitativo

Problemática o pregunta: ¿Cuál es la satisfacción y bienestar laboral de los tutores con el teletrabajo realizó desde la educación virtual?

Objetivo: Diseñar una correlación en una comunidad de docentes que desarrollan sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo en una institución estatal de educación para el trabajo y el desarrollo humano, mental teniendo en cuenta el bienestar subjetivo y de igual manera el síndrome de burnout.; la finalidad de dicha investigación era registrar indicadores de la salud.

Metodología aplicada: En cuanto a la metodología se hacer uso de los criterios de inclusión que son recolectados y evaluados con las técnicas como encuesta, pruebas estandarizadas (en formato de cuestionario y escalas) (cuantitativas), grupo focal y entrevista en profundidad (cualitativa) y los instrumentos como encuesta sociodemográfica, escala de satisfacción con la vida y Maslach Burnout Inventory; la muestra estudio posee una población de 156 tutores virtuales los cuales cumplían con es los criterio. Se hace uso de la correlación de variables a través del coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados: Obteniendo como resultados una correlación negativa inversa y significativa entre el agotamiento emocional positivo y significativo y la despersonalización y, entre la satisfacción con la vida y la realización personal. La escala de satisfacción de vida encontrada es de 0.86 y en la escala de Maslach fue de 0,78 ambas validadas con Cronbach Alpha el cual es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida,

Conclusiones: Como conclusión se demuestra que el proceso permite proporcionar evidencia documental sobre el nivel de salud y bienestar en teletrabajadores, desde la satisfacción laboral, la autonomía y la flexibilidad en las funciones ejecutivas, y el papel decisivo de la identidad, la autoconciencia, el autocontrol y la autoeficacia en este modelo de trabajo. Como elementos que contrarrestan la posibilidad del síndrome de burnout.

Por medio de esta investigación se logra tener claridad de las fases que se analizan desde la evaluación del síndrome de Burnout, siendo de gran valor para el proyecto que se está llevando a cabo, debido a que gracias a la aplicación de esta encuesta realizada a los tutores de una universidad virtual se logra identificar los factores de riesgo como lo son agotamiento emocional, despersonalización y logro personal, siendo estos tres factores trascendentales para monitorizar en las personas que llevan a cabo actividades laborales desde teletrabajo, además de ello se destaca la metodología empleada para el reconocimiento de criterios importantes para realizar una identificación de riesgos presentes en la modalidad de teletrabajo también es válido hacer uso de material teórico como lo es la relación de teletrabajo y salud mental que se emplea dentro de la publicación.

Título: Condiciones de seguridad y salud laboral identificadas en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en Popayán.

Autor: Magíster en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial Ruth Esperanza López Medina, el Magíster en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial Hermes Mosquera Angulo y la Especialista en Recursos Hidráulicos e Ingeniería Agrícola Libia Esperanza Nieto Gómez

Año: 2015

Tipo de investigación: Enfoque exploratorio no experimental de corte transversal

Problemática o pregunta: Dentro del artículo no se encuentra especificado el planteamiento del problema, pero se puede concluir que el trabajo se basa principalmente en identificar las condiciones de los docentes en un entorno de teletrabajo y determinar cuál sería su situación con relación a la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo: El objetivo de la investigación era identificar las condiciones de seguridad laboral y riesgo psicosocial en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en la ciudad de Popayán; la población muestra fue extraída de las siguientes empresas Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Fundación EMTEL, y Parquesoft con un total de 205 personas participantes.

Metodología aplicada: El trabajo desarrollado posee un enfoque exploratorio no experimental de corte transversal y fue basado en un diagnóstico de cumplimiento a la normativa vigente, como lo es Ley 1221 de 2008 del Ministerio de Trabajo sobre el teletrabajo, y el Decreto 884 de 2012, artículo 9 que establece la Actuación de Riesgos en situaciones que llegaren a presentar los teletrabajadores. en cuanto a su manera de desarrollo la investigación hace uso de instrumentos como encuesta y consulta de fuentes de información, las cuales estarán ambientadas por variables que apunten al logro de cada uno de los objetivos específicos; cuenta con 44 criterios a indagar y 110 ítem como categoría de respuesta. La encuesta a aplicar corresponde al instrumento definido y validado mediante la “Guía técnica en seguridad y salud en el trabajo para la implantación del teletrabajo desarrollada por el Ministerio de Trabajo”

Resultados: Una vez aplicada encuesta y llevada a cabo el tratamiento de los datos mediante el uso de una matriz de operacionalización se obtuvo una caracterización del teletrabajador la cual engloba información como la tipificación según: género, edad, nivel de formación. Adicional a esto se caracteriza de igual forma la muestra de investigación y se la agrupa en una tipificación según sus cargos y roles que desempeña, el lugar donde lo llevan a cabo; para posteriormente relacionar las condiciones de trabajo seleccionadas en el estudio y poder analizar la información recopilada en gráficas y tablas.

Conclusiones: Bajo lo anterior y los resultados obtenidos se realiza un análisis de la Caracterización del teletrabajador, la Caracterización de la muestra y unos resultados de la

muestra por factor donde se consigna condiciones de trabajo y su repercusión en la salud. El autor afirma en sus hallazgos que, el estudio indicó que el 56.1% de los encuestados afirma que trabaja más de 8 horas al día y/o más de 48 horas semanales que implica que debe estar sentado frente a su computador por largas horas, lo que con el tiempo podría ocasionar enfermedades profesionales como túnel del carpo, alteración en la circulación de miembros inferiores, problemas visuales, estrés laboral, aislamiento físico y social, entre otras.

Del anterior artículo se destaca normativa y terminología que puede ser usada para el desarrollo de la presente investigación, otra cosa a destacar del trabajo son los criterios y ítem de evaluación utilizados en la metodología.

Título: Diseño de una guía de intervención de peligros en el teletrabajo

Autor: Norlly Julieth Giraldo Giraldo y Laura Marcela Alarcón Rosas

Año: 2018

Tipo de investigación: Descriptiva

Problemática o pregunta: ¿Cuáles son las estrategias de intervención para controlar y mitigar los peligros identificados a través de la aplicación de la herramienta NALE durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre del año 2018 en los trabajadores contratados bajo la modalidad de teletrabajo suplementario?

Objetivo: 1. Identificar los peligros a los que están expuestos los teletrabajadores de modalidad suplementario a través de la herramienta NALE.

2. Analizar los peligros según la exposición de los teletrabajadores de acuerdo a los resultados obtenidos de la herramienta NALE.

3. Proponer estrategias de intervención tanto para el empleador y el teletrabajador con el fin de mitigar y controlar los peligros identificados en el Teletrabajo.

Metodología aplicada: Para el cumplimiento del objetivo 1 se emplea el método de recolección de los datos por revisión documental, y aplicación de la herramienta NALE como instrumento metodológico la cual la consideran como un método práctico para la identificación de peligros; la población muestra cuenta con 39 teletrabajadores de la modalidad suplementario de empresas de los sectores público y privado.

Resultados: en cuanto a los resultados hacen una identificación de varios peligros como físico, psicosocial, biomecánico, alguna condición de seguridad y fenómenos naturales, de lo cual se destaca que existía entre un 0 a 20% de posibilidad de que los riesgos psicosociales sean perjudiciales

Conclusiones: dentro de sus conclusiones dejan en claro que “El factor de riesgo psicosocial, de acuerdo a la herramienta NALE arroja un resultado bajo, por lo que se podría considerar que actualmente no genera daño para la salud de los teletrabajadores, sin embargo, este es un factor que se debe diagnosticar e intervenir de acuerdo a los resultados”.

De esta investigación se rescata la metodología usada para la identificación de los peligros y su valoración, como una técnica más práctica en el desarrollo de la misma tarea, la cual proporciona diversas actividades que se pueden desarrollar en una empresa, como aspecto que debe disponer de una gestión efectiva, debido a que la falta de un control adecuado de las actividades de intervención del cansancio en el teletrabajo, puede generar consecuencias relacionadas directamente con la disminución de la calidad de vida y bienestar de los trabajadores.

Título: El teletrabajo y su incidencia en los riesgos laborales a propósito de la ley 1562 de 2012.

Autor: Ángela María Burgos Arteaga – Abogada, Beatriz Elena Cabal Ossa, Nidia Katherine Aguilar Rincón

Año: 2016

Tipo de investigación: Investigación es descriptiva

Problemática o pregunta: ¿Cuáles son los riesgos laborales en el teletrabajo y cómo inciden en la ley 1562 de 2012 conforme a las peculiaridades de esta modalidad laboral?

Objetivo: Dicha investigación cuenta con 4 objetivos específicos que se encuentran dirigidos al completo del objetivo general; el cual es determinar los riesgos laborales en el teletrabajo, su incidencia en la ley 1562 de 2012 de acuerdo a las peculiaridades de esta modalidad laboral. En cuanto a los específicos es válido destacar en los siguientes: describir los riesgos laborales, de acuerdo con las diferentes modalidades del teletrabajo y dar a

conocer la Guía Técnica del Teletrabajo elaborada por el Ministerio del trabajo y el gobierno nacional.

Metodología aplicada: Metodología es netamente de consulta y el trabajo es realizado con acompañamiento de Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio del Trabajo en cumplimiento del artículo 9° del Decreto 884 de 2012, dentro de su desarrollo se llevó a cabo la aplicación de encuestas que fueron diseñadas como primera medida para la obtención de resultados y posteriormente se establezcan las causas que hacen que estas situaciones de Riesgo Psicosocial se desencadenen.

Resultados: Como resultado de la aplicación del estudio se tiene que logran demostrar las necesidades que existen alrededor de esta modalidad con relación a los riesgos Psicosociales, de igual forma se ejecutó un análisis de punto de equilibrio para determinar si en realidad los factores externos influyen en la aparición de este riesgo y de forma objetiva el establecer si en definitiva si están relacionados y que pueden influir de gran manera de acuerdo a la persona y la capacidad de manejar estas situaciones para que no interfieran con su trabajo y puedan estar en las óptimas condiciones para realizarlo.

Conclusiones: Como conclusión de la investigación se obtiene que el 45% de los afirma estar más expuesto a los riesgos psicosociales en comparación con otros riesgos también evaluados.

Se puede adoptar de la anterior investigación un modelo de encuesta que brinde datos descriptivos de una población muestra y se encuentre en un contexto normativo, para de esta manera determinar objetivamente qué causas son las que desencadena y cómo podemos identificar los factores de riesgo más influyentes en la salud del trabajador en la modalidad de teletrabajo.

Título: Diseño de una metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos e implementación de controles para la modalidad del teletrabajo

Autor: Nancy Yesmin Rodríguez Gómez, Lady Alexandra Rodríguez Lamprea

Año: 2018

Tipo de investigación: Descriptiva

Problemática o pregunta: como problemática se plantean el aumento de la modalidad teletrabajo y su relación con la salud de la población que realiza esa labor; trayendo consigo la siguiente pregunta ¿Qué herramienta metodológica se requiere para identificar los peligros, valorar los riesgos e implementar los controles en la población teletrabajadora?

Objetivo: Diseñar una metodología para la identificación de peligros, valoración del riesgo e implementación de controles para el sector teletrabajador

Metodología aplicada: Se propuso una metodología para la identificación y valoración de riesgos laborales, tomando una posición de consulta teórica, normativa con el fin de recopilar y verificar las metodologías existentes para la identificación de los peligros, de igual forma al encontrar diferencias entre métodos deciden analizar las condiciones laborales de una forma más cualitativa; donde. Se llega a esta conclusión después de haber desarrollado una matriz DOFA para cada metodología analizada, exponiendo las ventajas y desventajas de las guías existentes para la identificación de peligros.

Resultados: Una vez obtenido los resultados los investigadores le otorgan validez a su trabajo haciendo uso el método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach, el cual permitió estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Conclusiones: lo que trae como conclusión que la confiabilidad de la propuesta, la cual obtuvo un alfa de Cronbach de 0.841, demostrando que es aceptable para realizar su aplicación y brindando el respaldo requerido para ser utilizada a nivel empresarial en el país.

Se destaca de la anterior investigación la aplicación del método de investigación desde su grado de confiabilidad de los datos y la validez de los mismos, sin embargo, una vez analizado el contenido del mismo se observa que el aporte teórico y analítico del tema no tiene gran valor o aporte para la investigación que se está desarrollando, debido a que no va en la misma línea de investigación del proyecto.

Local

Título: Factores de riesgo Psicosociales intralaborales en el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital san Rafael del Municipio del Espinal Tolima.

Autor: Catalina Cuadros Diaz, Carmen Vanessa Culma Díaz y Francisco Dario Cusis
Mendoza

Año: 2017

Tipo de investigación: Enfoque cuantitativo de alcance descriptivo

Problemática o pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales intralaborales al que está expuesto el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del Municipio del Espinal?

Objetivo: El objetivo de esta investigación fue establecer los factores de riesgo psicosociales intralaborales al que está expuesto el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital san Rafael del Municipio del Espinal para proponer estrategia que ayudarán a minimizar estos factores de riesgo.

Metodología aplicada: Se lleva a cabo proceso de observación y descripción el comportamiento de un sujeto, en éste caso el personal de enfermería del servicio de urgencias, al cual, a través de la aplicación de las baterías del Ministerio de Protección Social para la identificación del nivel de riesgo psicosocial, medirá estadísticamente el nivel de riesgo de la muestra tomada, la cual está constituido por 54 trabajadores de los cuales son 7 enfermeros profesionales y 47 auxiliares de 44 enfermería.

Resultados: Como resultados se encuentra que las demandas del trabajo exigencia que se impone al individuo en su trabajo se encuentra el 100% en riesgo muy alto, en relación demandas emocionales se observa que la totalidad de los profesionales de Enfermería presentan un riesgo emocional muy alto, lo que evidencia según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, que el trabajador está expuesto a sentimiento y emociones negativas por parte de otras personas y su exposición a situaciones emocionalmente devastadoras, por lo que deben ocultar sus verdaderas emociones durante su labor, en relación a la dimensión demandas de carga mental, los trabajadores se encuentran: 29% en riesgo muy alto, 43% en riesgo alto, 14% en riesgo medio y 14% en sin riesgo.

Conclusiones: Como conclusiones observa que el abordaje realizado al personal de enfermería del servicio de urgencias del HSRE dio como resultado un riesgo psicosocial alto y muy alto, teniendo en cuenta la necesidad encontrada se elabora una propuesta de promoción y prevención que reduzcan la influencia de los factores de riesgo

intralaborales en el personal de enfermería de urgencias y una segunda conclusión es teniendo en cuenta la población de enfermería del servicio de urgencias y de todos los aspectos que la batería psicosocial intralaborales que el ministerio de protección social establece se hace necesario priorizar los aspectos relevantes que afectan al personal investigado como lo son los dominios y dimensiones en riesgo alto y muy alto que están afectando la labor del trabajador, para este caso son las demandas de trabajo. el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentran en mayor riesgo generando la posibilidad de asociarse con respuestas de estrés alto y requiriendo de intervención inmediata por parte de la institución.

Título: Diseño de un Manual para la implementación de Teletrabajo en la Gobernación del Tolima.

Autor: Lucy Valeria Villarreal Moreno

Año: 2019

Tipo de investigación: Descriptiva

Problemática o pregunta: ¿Cuáles son los requerimientos y pasos necesarios para la implementación del teletrabajo en la Gobernación del Tolima?

Objetivo: El objetivo de este trabajo fue diseñar el manual para la implementación del Teletrabajo en la Gobernación del Tolima basados en la metodología del Ministerio del Trabajo y la Función Pública, buscando el cumplimiento normativo y la seguridad y salud en el trabajo de sus funcionarios.

Metodología aplicada: Para este proceso se llevó a cabo una identificación y establecimiento de los lineamientos y etapas a seguir para poder implementar el Teletrabajo; para ello se tuvo como guía la documentación del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Ley 1221 de 2008, el Libro Blando ABC del Teletrabajo en Colombia, entre otros documentos, con los cuales se realizó la construcción y estructuración de un modelo que responda a las necesidades de la entidad.

Resultados: Como conclusión se pudo observar que toda organización que desee conseguir mayor efectividad en su desarrollo debe estar a la vanguardia de la implementación de las TICs. De otra parte, las TICs como herramienta de flexibilización del trabajo, permiten generar en el empleado sentido de pertenencia y compromiso para con

la organización. Así mismo, el teletrabajo es una herramienta que le brinda a la organización y al teletrabajador la posibilidad de ejercer de forma más efectiva sus procesos tanto individuales como grupales, al proporcionar autonomía, flexibilidad y movilidad

Conclusiones: En conclusión, el teletrabajo permite una mejor interrelación de la vida laboral y personal del trabajador, ya que este puede disponer y organizar su tiempo, lo que se ve reflejado en el aumento de la productividad organizacional.

Método

Contexto de la empresa

La IPS ubicada en Honda Tolima llamada Medicina Intensiva del Tolima S.A; cuenta con 40 trabajadores que son de la parte administrativa; el objeto social de esta IPS es la atención a pacientes críticamente enfermos de los departamentos del Tolima, Caldas, Cundinamarca y Antioquia. Cabe resaltar que esta IPS está Acreditada en salud a nivel nacional por el ICONTEC y fue ganadora en el año 2019 del Premio al Mérito Empresarial por ser una empresa Socialmente Responsable.

Enfoque, Tipo y alcance de la investigación

El enfoque de la investigación tiene el siguiente direccionamiento; enfoque cuantitativo - paradigma no experimental - tipo o corte transversal - alcance descriptivo una vez dicho esto a continuación se justifica el porqué de cada una de ellas.

- El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se hizo uso del instrumento dispuesto por el Ministerio de Trabajo de Colombia, el cual recibe por nombre Batería de Riesgo Psicosocial, dentro de dicha herramienta se encuentra una serie de variables cualitativas que poseen su respectiva puntuación basada en la perspectiva de cada pregunta enmarcada en las diferentes dimensiones de esta, por medio de esta permitió tener una serie de resultados cuantitativos dando la facilidad de realizar una calificación numérica y por ende una análisis estadístico descriptivo, para finalmente determinar el nivel de riesgos psicosocial de la muestra determinada para la investigación.

- El paradigma no experimental se enfoca en observar y medir la situación del contexto real actual de la muestra de estudio, que para este caso hace alusión a la problemática presente en los teletrabajadores de la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A. con la finalidad de brindar una identificación de los factores de riesgos más influyentes en salud del trabajador.
- El tipo o corte de la investigación es transversal, debido a que se realiza la investigación en un solo momento a un grupo determinado, de igual manera las variables analizadas son dependientes de la muestra y de cada uno de los individuos en un solo instante el cual es determinado por la aplicación del instrumento de recolección de datos de la muestra, que para el presente caso son 40 teletrabajadores pertenecientes a la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A. en la ciudad de Honda Tolima.
- El alcance es descriptivo, debido que se buscó determinar una tendencia de un grupo de teletrabajadores, destacando características o variables capaces de permitir determinar una calificación, que en el caso de la aplicación de la batería de riesgo psicosociales sería un nivel de riesgo que iría desde un riesgos despreciables hasta un riesgos muy alto; dando cabida a un análisis capaz de describir la situación presente en la muestra de los 40 teletrabajadores de la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A. en la ciudad de Honda Tolima.

Participantes o fuentes de información

La población estudio de la presente investigación se encuentra conformada por 120 trabajadores en la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A de la cual se consideró una muestra de 40 empleados los cuales se encuentra en modalidad de teletrabajo, de igual forma para su selección; se hizo uso de criterios de inclusión y exclusión para este proceso investigativo, debido a que la población teletrabajadora de la institución se agrupa específicamente en personal administrativo y no asistencial; llevando a una reducción de la población y dificultando la selección adecuada del personal considerado teletrabajador, razón por la cual se llegó hasta la cantidad referida anteriormente, los 40

empleados seleccionados para la aplicación de la batería hacen parte del 100% de los funcionarios del área administrativa que estaban en teletrabajo, por lo anterior no se tomó un porcentaje de la muestra de la población, dado que se trabajó con el total de la población según los criterios de inclusión que se determinaron, para este caso en particular se trabajó muestreo no probabilístico, debido a que el grupo investigador tomó el 100% de la población y no hubo oportunidad de tomar una muestra al azar de la población trabajada.

Para la selección de la muestra de inclusión son:

- Ser miembro activo en la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A.
- Hacer parte del grupo de la población teletrabajadora.
- Pertenecer al área de administración.
- Lleven más de 5 meses bajo la modalidad de teletrabajo.

Para el criterio de exclusión se debe tener en cuenta:

- Que pertenezca a la misma institución pero que se encuentren laborando en otra sede.
- Trabajadores que realizan teletrabajo intermitente.

Recolección de datos

Para la recolección de datos fue necesario hacer uso de la batería de riesgos psicosociales, más específicamente del formulario forma B alusivo a riesgos intralaborales y formulario de riesgos extralaboral, cabe destacar que para cada formulario existe un dominio y una dimensión la cual estaría conformada por una variedad de factores, para ser más precisos, a continuación, se presenta dos tablas de resumen de cada formulario y su contenido de manera generalizada.

Dentro de este proceso se destaca una serie de pasos considerados primordiales para la recolección de datos e información de manera adecuada y eficiente; esto con la finalidad

obtener una base de datos solida con la muestra de estudio determinada bajo los criterios de inclusión.

- 1. Selección de herramienta:** se lleva cabo la selección de una herramienta para la aplicación de los formularios, esto debido a que la situación actual y las actuales políticas de la Institución Medicina Intensiva del Tolima S.A limita el uso de documentos, formularios, en materiales de papel. Por ello se recurrió al proceso de aplicación y recolección de datos que se haga de manera virtual con una herramienta fácil de organizar y rápida para su aplicación como lo fue Google Formularios.
- 2. Digitalización:** una vez determinada la herramienta se procede a digitalizar los formularios a aplicar para el presente estudio son dos cuestionarios; el primero hace alusión a la forma B con 92 preguntas evaluación intralaboral y el formulario Extra laboral con 32 preguntas, cabe resaltar que para cada formulario se realizó recolección de datos básicos generales, con la finalidad de tener una variable sociodemográfica de la muestra evaluada.
- 3. Elaboración de folletos e instructivo:** debido a que la programación de una capacitación sobre el diligenciamiento de los cuestionarios era difícil de llevar cabo por cuestiones de horario y orden en la realización del ejercicio de aplicación de la batería de riesgos psicosociales, se determinó la elaboración de un folleto alusivo a los riesgos psicosociales y adicional a estos un instructivo esto con el propósito de que cada individuo este informado y contextualizado sobre la evaluación ejecutada.
- 4. Organización de grupos:** teniendo en consideración las políticas de la institución y la actual situación de salud pública, se ordenó una sala de informática con 5 monitores para la evaluación virtual, la cual tomo 3 días en desarrollarse en 8 grupos de 5 trabajadores que contaban con las con todas las medidas preventivas de bioseguridad y finalmente, para lograr una efectiva aplicación del cuestionario se consideró las condiciones de privacidad donde no hubo presencia de ningún jefe de

áreas dentro del auditorio para tener la libertad de responder cada uno de los formatos, además de unas adecuadas condiciones de iluminación, ventilación y control de ruidos.

5. **Aplicación:** en relación, a su ampliación se optó por una modalidad de hetero lectura y auto diligenciamiento donde el examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta luego el trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato en esta modalidad se requiere que los que respondan el cuestionario lean y escriban de forma individual.

6. **Procesamiento de resultados:** por paso final la información y los datos recogidos son descargados y manipulados para su posterior digitalización, donde se tiene en cuenta la escala de calificación establecida para cada ítem dentro de la batería de riesgos psicosociales. Luego de ordenar y digitalizar los datos se procede a el análisis de los mismos.

Tabla 6.

Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B

Dominios	Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factor 2 y 21
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Oportunidades para el uso y desarrollo de conocimientos	Factor 9

	Participación y manejo del cambio	Factor 20
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 22
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 5, 19 y 13
	Demandas emocionales	Factores 6 y 12
	Demandas de la jornada de trabajo	Factores 10 y 11
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 14
	Demandas cuantitativas	Factor 16
	Demandas de cargo mental	Factor 18
	Recompensas	Reconocimiento y compensación
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza		Factor 15

Nota. Adaptado de (MPS, 2010)

Tabla 7.

Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5

Situación económica del grupo familiar	3
Características de la vivienda y del entorno	9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
Total	31

Nota. Adaptado de (MPS, 2010)

Análisis

La codificación de los datos se realizó por medio de la herramienta Excel, donde se ubicó en el eje X los dominios con sus respectivas dimensiones y en el eje Y las respuestas que corresponde a los 40 trabajadores que participaron, por confidencialidad no se expuso el nombre de los funcionarios que realizaron los cuestionarios de forma B intralaboral y extralaboral.

Una vez realizada la recolección de datos se procede a calificar los cuestionarios, para lo cual existen 5 pasos específicos para esta actividad.

1. Calificación de ítems

Los ítems de los cuestionarios fueron calificados con valores entre 0 y 4, estos valores permitieron calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios al igual que el puntaje bruto total de los cuestionarios.

Las elecciones de respuesta tienen diferentes opciones tales como siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, donde a mayor puntuación, el riesgo psicosocial será elevado, estos valores varían de acuerdo con la forma de cada ítem, donde siempre tienen un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tienen un valor de (4) mientras que el otro grupo se califica, al contrario.

2. Obtención de puntaje bruto (por dominio, dimensión y total)

Se obtiene sumando las calificaciones de los ítems, lo cual fue indispensable tener claro cuáles son los ítems que componen cada dimensión.

El puntaje bruto de cada dominio se consigue sumando los puntajes brutos de las diferentes dimensiones.

Para lograr el puntaje bruto total, se alcanzó por medio de la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios.

3. Transformación de los puntajes brutos

Para realizar la transformación se utilizó la siguiente fórmula, planteada en la Batería de Riesgo Psicosocial por el Ministerio de Protección Social.

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{Factor\ de\ transformación} \times 100$$

4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos

La tabla de Baremos es una tabla de cálculos, donde consistió en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, para obtener el nivel de riesgo que representa las puntuaciones transformadas de las dimensiones, dominios y puntaje total. Teniendo en cuenta las siguientes tablas:

Tabla 8.*Baremos para las dimensiones de la forma B.*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Tabla 9.*Baremos para los dominios de la forma B.*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Tabla 10.

Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores psicosocial intralaboral (forma B)

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Tabla 11.

Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (Forma B)

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

5. Interpretación del nivel de riesgos.

Comparando los puntajes transformados con los baremos, mencionados anteriormente en la tabla y con ello se pudo identificar el nivel de riesgo psicosocial, donde estos se clasifican de la siguiente manera:

- Sin riesgo o riesgo despreciable: Riesgo muy bajo o ausencia de este y no amerita desarrollar actividades de intervención, se lo identifica con color verde oscuro.

- Riesgo bajo: Factores psicosociales poco significativos, donde se deberá realizar acciones o programas de intervención se lo reconoce con el color verde claro.
- Riesgo medio: Riesgo moderado (color amarillo), amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo alto (color anaranjado): Riesgo asociado con respuestas a estrés alto y se requiere intervención en el sistema de vigilancia epidemiológica.
- Riesgo muy alto (color rojo): Asociación de respuestas muy altas a estrés, esta categoría requiere intervención inmediata en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica.

Adicionalmente se aplicó la función Si anidado, para agrupar valor de origen y falsos, con el fin de condicionar y anexar los colores tales como, verde oscuro, verde claro, amarillo, naranja y rojo, estos corresponden a cada nivel de riesgo como se explicó anteriormente, se obtuvieron con la siguiente formula, para mayor información véase: *Anexo A. Tablas de frecuencias de datos no agrupados.*

Dimensiones

=SI (F5<=3,8;"Sin Riesgo"; SI (F5<=13,5;"Riesgo Bajo"; SI (F5<=25,0;"Riesgo Medio"; SI (F5<=38,5;"Riesgo alto"; SI (F5<=100;"Riesgo muy alto"))))))

Dominios

=SI (F5<=8,3;"Sin Riesgo"; SI (F5<=17,5;"Riesgo Bajo"; SI (F5<=26,7;"Riesgo Medio"; SI (F5<=38,3;"Riesgo alto"; SI (F5<=100;"Riesgo muy alto"))))))

Extralaboral

=SI (F5<=6,3;"Sin Riesgo"; SI (F5<=25,0;"Riesgo Bajo"; SI (F5<=37,5;"Riesgo Medio"; SI (F5<=50,0;"Riesgo alto"; SI (F5<=100;"Riesgo muy alto"))))))

Total, extralaboral

=SI(F5<=12,9;"Sin Riesgo"; SI(F5<=17,7;"Riesgo Bajo"; SI(F5<=24,2;"Riesgo Medio"; SI(F5<=32,3;"Riesgo alto"; SI(F5<=100;"Riesgo muy alto")))))

Total, intralaboral

=SI(F5<=20,6;"Sin Riesgo";SI(F5<=26,0;"Riesgo Bajo";SI(F5<=31,2;"Riesgo Medio";SI(F5<=38,8;"Riesgo alto";SI(F5<=100;"Riesgo muy alto")))))

Total, general intralaboral y extralaboral

=SI(F5<=19,9;"Sin Riesgo";SI(F5<=24,8;"Riesgo Bajo";SI(F5<=29,5;"Riesgo Medio";SI(F5<=35,4;"Riesgo alto";SI(F5<=100;"Riesgo muy alto")))))

Los 5 pasos se realizan de igual manera para ambos formularios, para el análisis se tendrá en cuenta procesos estadísticos descriptivos con la media, mediana y moda, con la finalidad de lograr una caracterización de la muestra basados en los datos obtenidos. Otras de las cuestiones importantes del análisis para tener en cuenta es la especificada por la batería de riesgos psicosociales denominadas características psicométricas del cuestionario dentro de las cuales encontramos la validez que es determinada bajo el análisis factorial y el coeficiente de correlación de datos. Por último y no menos importante es la determinación de los valores de confiabilidad de la prueba.

Resultados

Información Sociodemográfica

Tabla 12.

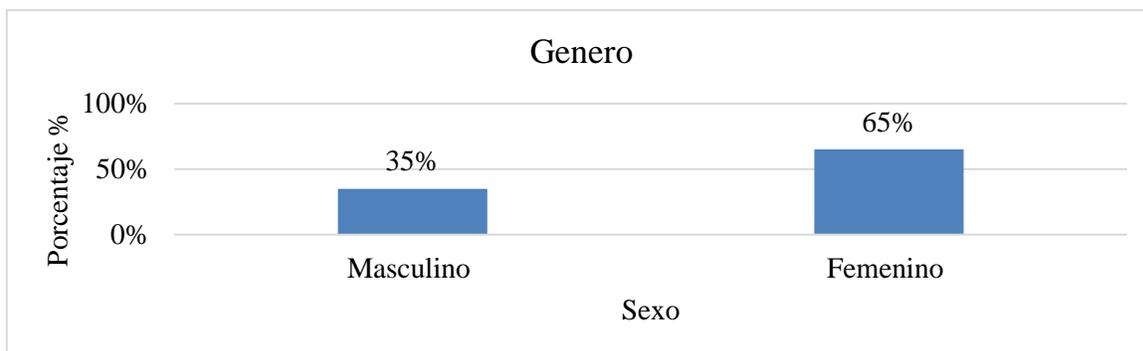
Condiciones sociodemográficas.

Condiciones individuales	Categorías	Porcentaje
Genero	Masculino	35%
	Femenino	65%
Edad	18 años	5%
	20 – 25 años	8%
	26 – 30 años	10%
	31- 35 años	18%
	36 – 40 años	28%
	41 – 45 años	5%
	46 – 50 años	13%
	51 – 55 años	10%
	56 – 59 años	3%
Mayores de 60 años	3%	
Estado Civil	Soltero(a)	40%
	Casado(a)	15%
	Unión libre	40%
	Separado(a)	3%
	Divorciado (a)	3%
Escolaridad	Bachillerato completo	23%
	Técnico/tecnólogo incompleto	8%
	Técnico/tecnólogo completo	33%

	Profesional incompleto	3%
	Profesional completo	30%
	Carrera militar / Policía	3%
	Posgrado completo	5%
Ciudad o municipio de Residencia	Honda Tolima	85%
	Puerto Bogotá - Guaduas	3%
	La Dorada Caldas	3%
	Mariquita Tolima	10%
Estrato	Estrato 1	20%
	Estrato 2	47%
	Estrato 3	23%
	Estrato 4	8%
	Estrato 5	3%
	No se	3%
Tipo De Vivienda	Propia	28%
	Arriendo	58%
	Familiar	15%
No. Personas a Cargo en el hogar	0 cero	15%
	1	20%
	2	20%
	3	28%
	4	10%
	5	8%

Grafica 1.

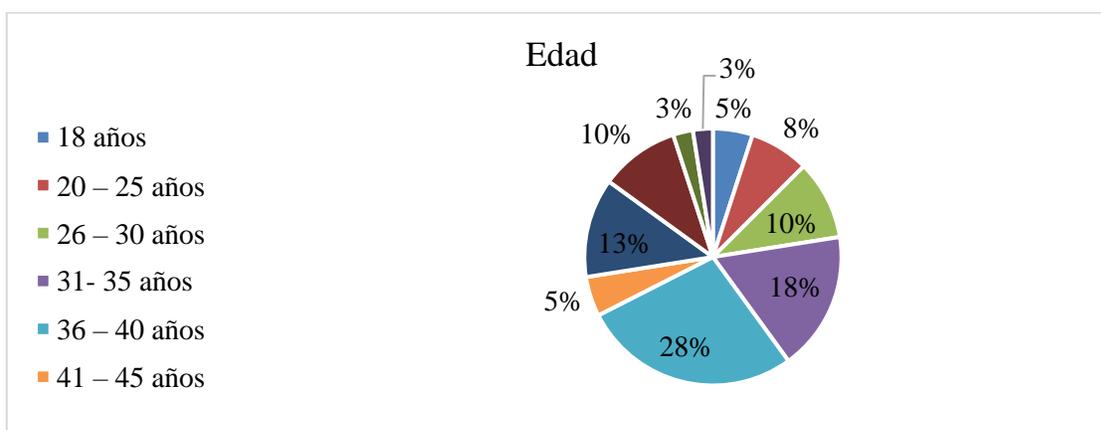
Porcentual de Genero del personal evaluado.



De acuerdo a los resultados arrojados en la aplicación de los cuestionarios de datos básicos, se identifica que la muestra cuenta con una discriminación por género; con resultados del 35% para el género masculino y el 65% el género femenino, lo que nos determina que la muestra con mayor exposición al riesgo es el de mayor porcentaje, por lo tanto el 100% de la población se encuentra expuesto sin discriminar géneros, sin embargo el 65% del personal es el más afectado, siendo el género femenino.

Grafica 2.

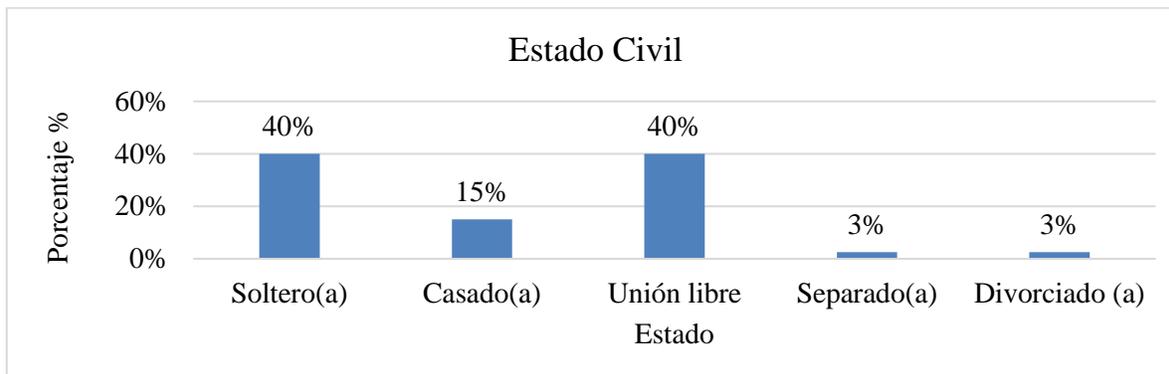
Porcentaje de edades.



Otra de las condiciones dentro de la muestra a evaluar es la edad de los empleados y se logra evidenciar que el 28% de esta posee un rango de 36 a 40 años, seguido de edades de 31 a 35 años dejando en claro que casi el 50% de la población se encuentra en la etapa adulta temprana. Para la edad más joven es de 18 años 5% y edades mayores a 60 de un 3%.

Grafica 3.

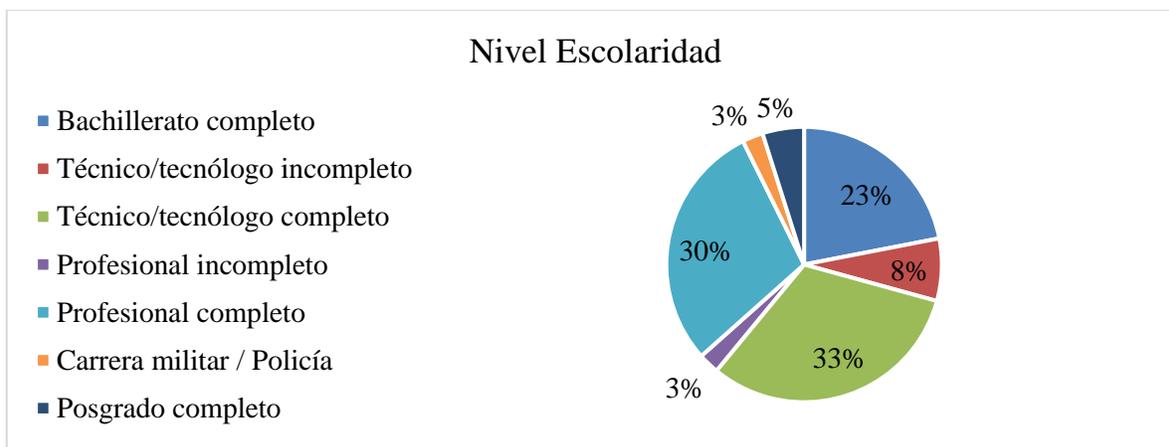
Porcentajes de estados civil



Se observa que la muestra encuestada corresponde a un 40% de trabajadores son solteros, seguido de un 15% que manifiestan estar casados, 40% en unión libre, un 3% separado y 3% divorciado. Con un mayor índice percentil los estados de solteros y unión libre en la población encuestada.

Grafica 4.

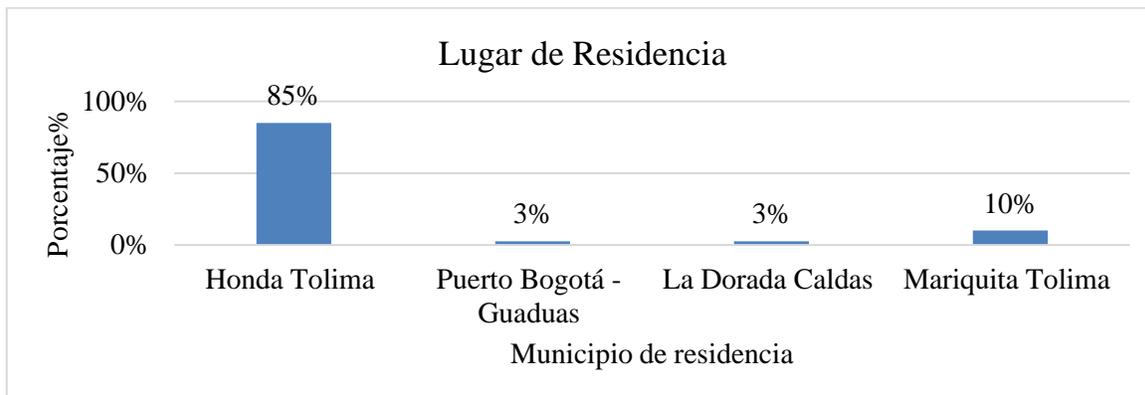
Porcentaje de nivel de escolaridad



Se puede observar que una gran parte de la muestra analizada tiene un nivel de escolaridad técnico/tecnólogo completo correspondiente a los 33%, seguido de profesionales completo con 30%, algo de suma importancia para la institución, en contraste se evidencia que el 23% de la población tiene un nivel de escolaridad de bachiller completo.

Grafica 5.

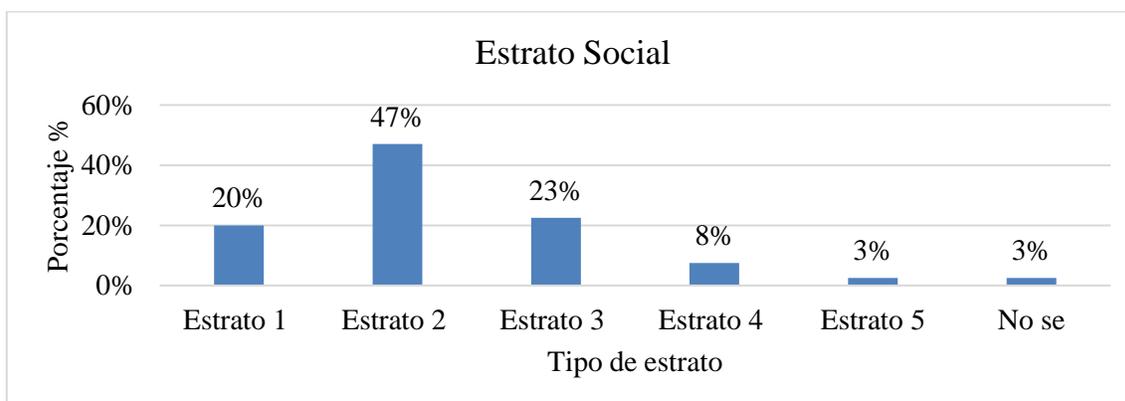
Porcentajes de lugar de residencia



En relación con el lugar de residencia de los trabajadores podemos notar que el 85% de la muestra reside en Honda Tolima, el 10 % en Mariquita Tolima y con el 3% en La Dorada Caldas y Puerto Bogota Guaduas. Lo que demuestra que en su mayoría de los trabajadores viven cerca de la ubicación geográfica de la institución.

Grafica 6.

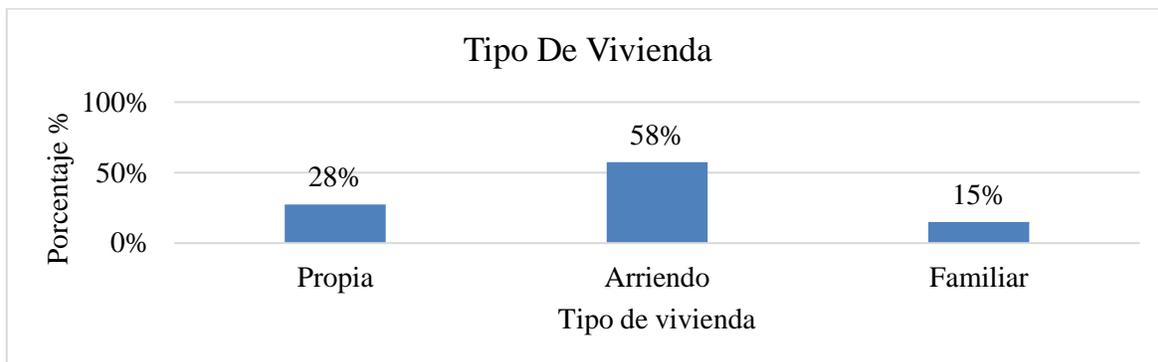
Porcentaje de estrato social



En la gráfica anterior se aprecia que el 47% de la población vive en estrato 2, el 23% vive en estrato 3, y un 20% en estrato 1. La muestra total que se intervino en el proceso se aplicación de la batería, un gran porcentaje vive en estrato socio-económico 2.

Grafica 7.

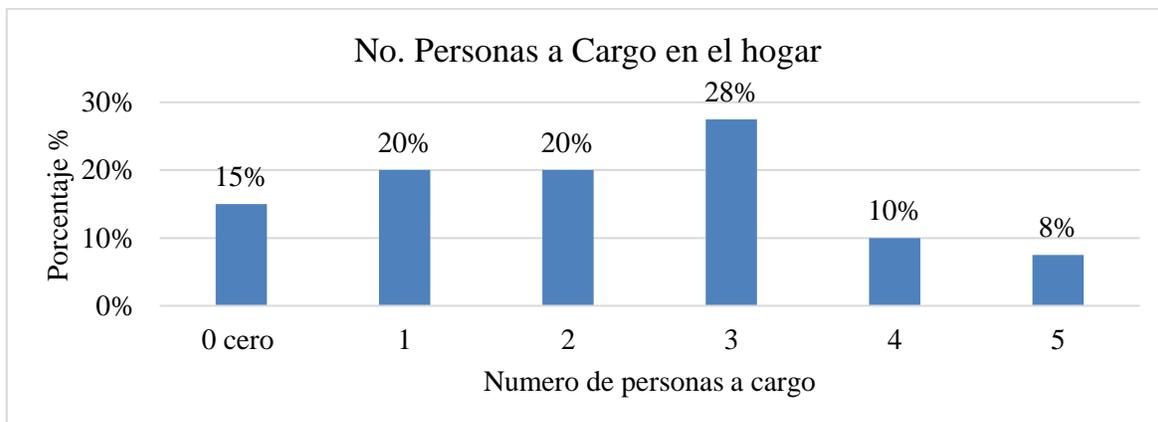
Porcentaje de tipo de vivienda



El análisis de la gráfica refleja que el 58% de la población que labora la institución en donde se aplicó la batería de riesgo psicosocial vive en casa en arriendo, un 28% en vivienda propia y 15% en vivienda familiar.

Grafica 8.

Porcentaje de numero personas a cargo en el hogar



En esta última grafica se puede observar que el 28% de la muestra tiene a cargo a 3 personas, seguido de 20% para trabajadores con 1 y 2 personas a cargo; por último, el 8% de la muestra total es de empleados con 5 personas a cargo.

Análisis de factores intralaborales y extralaborales

La evaluación que se llevó a cabo en Medicina Intensiva del Tolima S.A. fue específica, por lo que no hubo necesidad de depurar datos, debido que cada una de las preguntas del Formato B y del Formato de Factores de Riesgo extra laboral, fueron elaborados en Google forms, para aplicarlos de manera virtual y con el condicional que debía dar respuesta a cada pregunta para que dejara avanzar a la siguiente sesión. En lo concerniente a la eliminación de datos se presentó en el formato B la eliminación de tres respuestas, debido a que eran jefes de áreas que no cumplían con los criterios de inclusión para hacer parte de este estudio.

En los resultados obtenidos se encontraran los siguientes apartados, porcentaje de nivel de exposición de factores de riesgo psicosocial, nivel de riesgo por dominios y nivel de riesgo por dimensiones, por medio de estos resultados se quiere indagar y dar explicación argumentada de ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A. de Honda Tolima?, por medio de estos resultados identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima, con el propósito de categorizar los factores de riesgos psicosociales con relación a la frecuencia de casos presentes en el personal administrativo, elaborar informe a partir del análisis de los resultados de las encuestas aplicadas en el personal y proponer posibles medidas preventivas de los riesgos psicosociales presentes en el personal.

Porcentaje de nivel de exposición de factores de riesgo psicosocial

Para iniciar el análisis estadístico de los factores de riesgos psicosociales es necesario tener presente que esta fue realizado por medio de la batería de riesgo psicosocial, donde se aplicaron los formatos B y el formato de evaluación extra laboral, para poder establecer los porcentajes de exposición de los 40 participantes se hace necesario sacar el puntaje total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial la cual es extraída de la suma de intra y extralaboral, logrando de esta manera siguiente información:

Tabla 13.

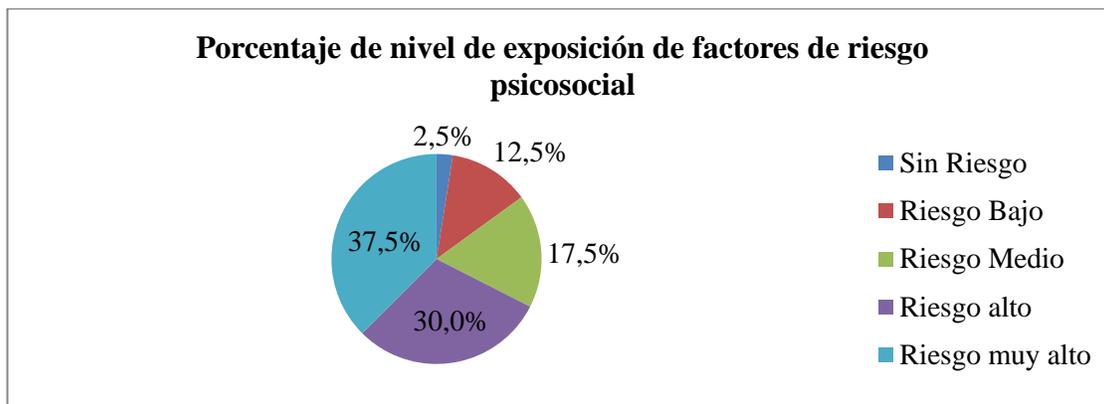
Porcentajes de nivel de exposición de factores de riesgo psicosocial

Tipo de Riesgo	Número de empleados	Porcentaje
Sin Riesgo	1	2,5%
Riesgo Bajo	5	12,5%
Riesgo Medio	7	17,5%
Riesgo alto	12	30,0%
Riesgo muy alto	15	37,5%
	40	100%

Del total de la muestra trabajadora que son los 40 empleados administrativos de Medicina Intensiva del Tolima S.A. que realizaron teletrabajo, se observa que el 37.5% de los colaboradores presentan un riesgo psicosocial muy alto, siendo 15 los colaboradores que tiene este nivel de riesgos, el 30% de los colaboradores registran un riesgo altos correspondiente a 12 empleados, el 17.5% de los colaboradores registran un riesgo medios correspondiente a 7 empleados, el 12.5% de los colaboradores registran un riesgo bajo correspondiente a 5 colaboradores y finalmente un 2.5% de los colaboradores se reportó sin riesgo correspondiente a un colaborar, lo anterior puede ser atribuido a condiciones laborales desfavorables tanto a nivel organizacional como sobrecargo de actividades , pésima comunicación entre trabajadores y superiores, baja recompensa entre otras, también se encuentras condiciones extralaborales como mala relaciones intrapersonales , dificultades familiares y personales, cuestiones que puede deteriorar las habilidades de afrontamiento y consigo traer problema en la salud mental y bienestar de los trabajadores.

Grafica 9.

Valores porcentuales factores totales extralaborales



A partir de estos datos se observa que el 67.5% de los colaboradores de Medicina Intensiva del Tolima S.A. tiene un nivel de exposición riesgo muy alto, lo que lleva a determinar que se deben realizar acciones de intervención para el control y mitigación del riesgo psicosocial, ya que 27 empleados de los 40 tiene exposición no tolerable desde los factores intralaborales y extra laborales, siendo un elemento trascendental para este trabajo, debido a que es un nivel de riesgo muy alto para ser personal administrativos, pero era lo que se esperaba por el cambio inesperado que se dio con los colaboradores que fueron enviados a realizar teletrabajo, aumentando el riesgo psicosocial desde el trabajo y desde su núcleo familiar.

Nivel de riesgo por dominios

Las condiciones Intra laborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar de los empleados de Medicina Intensiva del Tolima S.A. Por medio de la Batería de Riesgo Psicosocial se logró evaluar cuatro tipos de dominios los cuales están compuestos a su vez por un grupo de dimensiones que permiten evaluar de forma integral los aspectos que desde la organización pudiendo convertirse en factor de riesgo o aquellos que si son apropiadamente gestionados serán factores protectores para los trabajadores desde el aspecto psicosocial y en la comunidad laboral en la que se desenvuelven.

Los dominios considerados en esta evaluación son Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas, a continuación, se muestra los resultados de la evaluación de cada uno de los dominios:

Tabla 14.

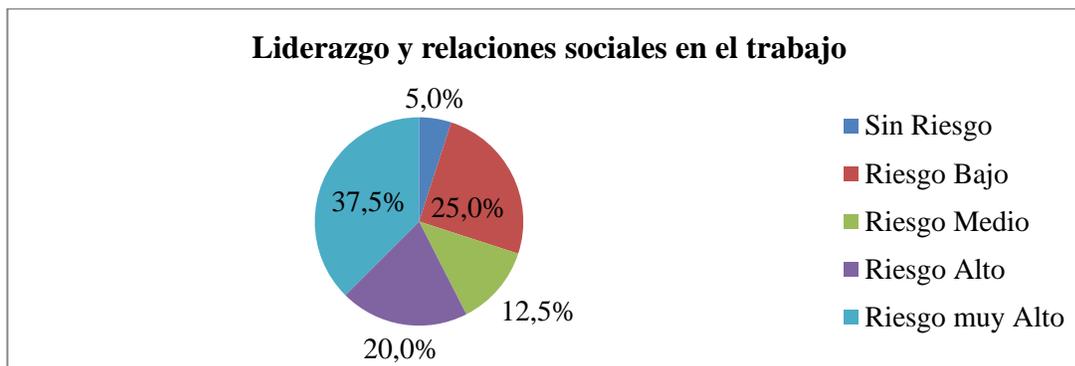
Frecuencias relativas porcentuales para dominios forma B

		Número de trabajadores					
		40					
Cuestionario	Dominios	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	5,0%	25,0%	12,5%	20,0%	37,5%	100%
	Control sobre el trabajo	10,0%	17,5%	25,0%	32,5%	15,0%	100%
	Demandas del trabajo	2,5%	10,0%	12,5%	17,5%	57,5%	100%
	Recompensas	12,5%	20,0%	12,5%	25,0%	30,0%	100%

Dentro de los dominios se observa que el que tiene mayor factor de riesgo es el dominio de demandas de trabajo, el cual reporto un 57.5% de riesgo alto, siendo el dominio donde se debe hacer intervenciones más prioritarias, todo ello debido a que los cambios que se han presentado durante la pandemia del covid-19 ha llevado a que las personas que están realizando sus labores en teletrabajo, sus demandas de trabajo han aumentado estando bajo esta modalidad, y muestra de ello es el elevado factor de riesgo que se reportó desde los dominios.

Grafica 10.

Valores porcentuales dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



A partir de estos datos en el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se observa un riesgo muy alto reportado un 37.5%, seguido de un 20% de riesgo alto, el 12% reporta un riesgo medio, el 25% reporta un riesgo bajo y un 5% sin riesgo. En este orden de ideas los riesgos muy alto y alto son factores de riesgo en los cuales se debe trabajar desde el liderazgo de los jefes de procesos del personal administrativo, los procesos de comunicación, la retroalimentación y las relaciones sociales debido que según estos resultados se tiene un nivel de exposición muy alto el cual no tolerable y debe ser intervenido prontamente y más aún cuando se tiene el personal en teletrabajo, donde se requiere de un apoyo más profundo y asertivo hacia los grupo de trabajo por parte de sus líderes de procesos, los demás datos.

Dentro de este dominio se tiene tres dimensiones las cuales fueron evaluadas dentro de la batería de riesgo psicosocial, las dimensiones son las siguientes: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño los cuales arrojaron los siguientes resultados:

Tabla 15.

Frecuencias relativas porcentuales dominio liderazgo y relaciones sociales.

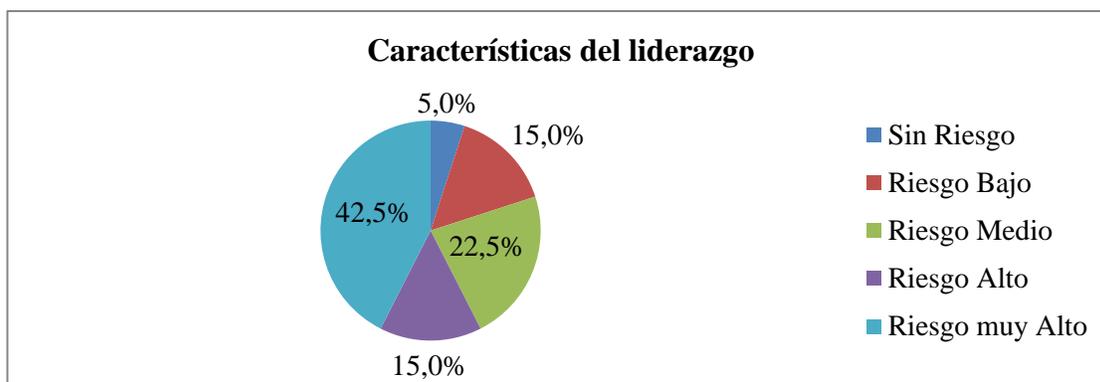
Nota: en la tabla se encuentra los valores porcentuales de las dimensiones correspondientes al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dominios	Dimensiones	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor intralaboral							
Liderazgo	Características del liderazgo	5,0%	15,0%	22,5%	15,0%	42,5%	100%
y relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	17,5%	17,5%	22,5%	20,0%	22,5%	100%
en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	15,0%	15,0%	10,0%	35,0%	25,0%	100%

Según los datos obtenidos para la evaluación del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, donde se reportó da a conocer que la dimensión con mayor valor porcentual es de la de características de liderazgo con 42,5% lo que alude a un riesgo de categoría muy alto, seguida de la dimensión de recompensa con 35% correspondiente a un riesgo alto, teniendo en cuenta esto se debe trabajar fuertemente en los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, esto con la finalidad de mejorar la comunicación descendente y lograr así una respuesta positiva por parte del trabajador. En relación a la dimensión de recompensa la intervención también debe ser de manera inmediata mejorando la información sobre la calificación del desempeño del teletrabajador y a su vez incentivar de manera adecuada con reconocimientos su rendimiento laboral.

Grafica 11.

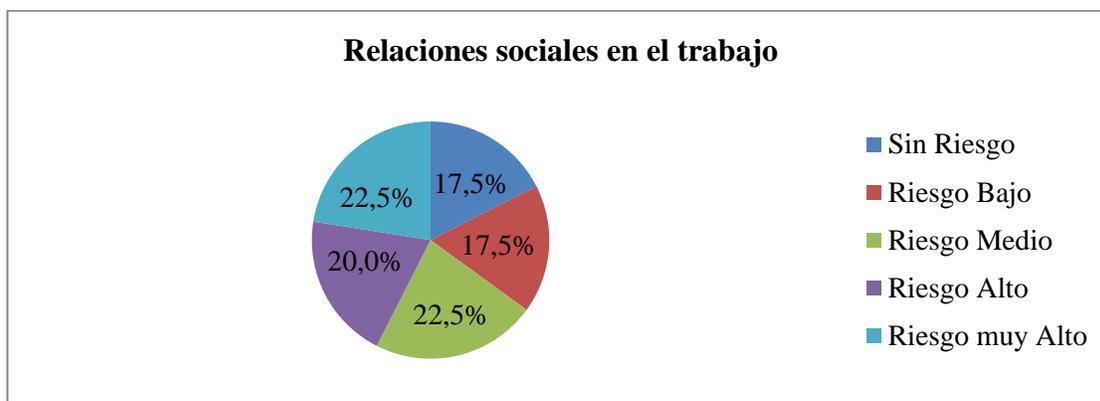
Valores porcentuales de características del liderazgo



Según los datos observados en la dimensión de características del liderazgo se identifica el factor de riesgo muy alto con 42.25%, riesgo medio con un 22.5% riesgos alto 15%, riesgo bajo un 15% y sin riesgo el 5%. da a conocer que 17 trabajadores presentan una exposición a condiciones de riesgo como la falta de ayuda para organizar el trabajo, no se tiene en cuenta sus aportes, existe una mala distribución de tareas dificultando su realización, la comunicación de la información no es oportuna, falta de respeto por parte del empleador, entre otras. Que pueden afectar el desempeño y la confianza del trabajador al realizar sus labores.

Grafica 12.

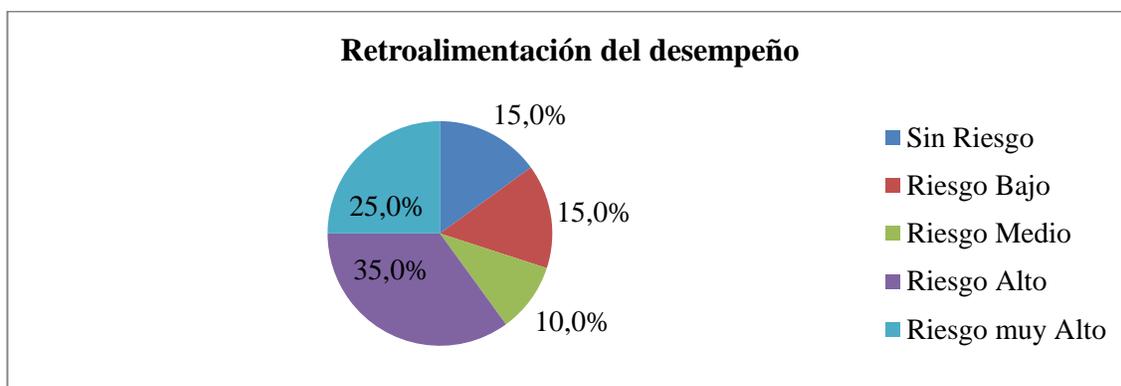
Valores porcentuales de Relaciones sociales en el trabajo.



Según los datos observados en la dimensión relaciones sociales en el trabajo se identifica el factor protector debido a que se reporta nivel de explosión moderados, los niveles de riesgo reportados son los siguientes; 22.5% riesgo medio, 17.5% sin riesgos, 17.5% riesgo bajo, 20% riesgo alto y 22.5% riesgo muy alto, como factor protector se destaca los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos y participación. A pesar de esto es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos pueden ser atribuidos a un ambiente de trabajo desagradable, falta de confianza entre compañeros, el grupo de trabajo no es unido, entre otros aspectos que deben ser intervenidos con el fin de mejorar y fortalecer el factor considerado como protector para este caso.

Grafica 13.

Valores porcentuales de retroalimentación del desempeño



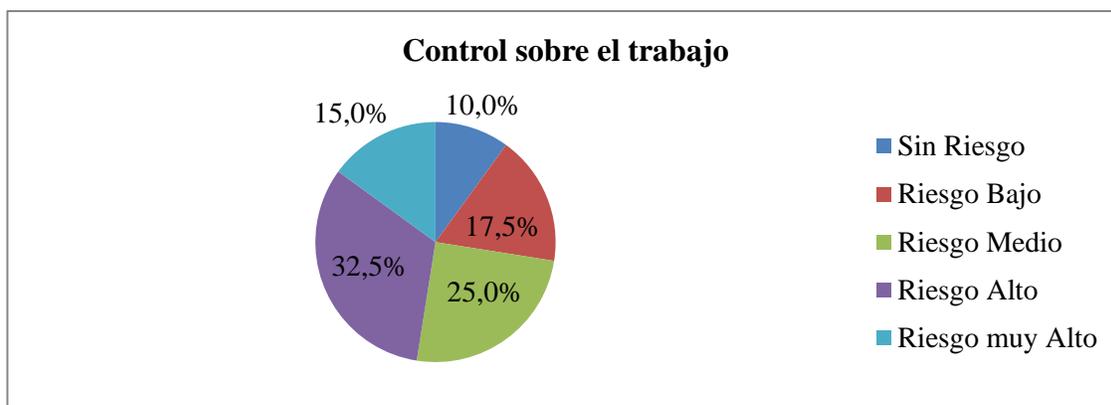
Según los datos observados en la dimensión retroalimentación del desempeño se logra identificar un factor de riesgo con un 35% de riesgo alto, y un 25% riesgo muy alto, también se reporta un 10% de riesgo medio, 15% de riesgo bajo y 15% sin riesgo, se deba trabajar en esta dimensión desde una mejora en la retroalimentación de la información que recibe el trabajador sobre la forma como realiza su trabajo desde la modalidad de teletrabajo.

Dominio Control sobre el trabajo

El segundo dominio es el Control sobre el trabajo, donde se observa los siguientes resultados:

Grafica 14.

Valores porcentuales de control sobre el trabajo.



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el dominio control sobre el trabajo, dado de reporta un 32.5% de riesgo alto, 25% riesgos medios, 17.5% riesgo bajo, 15% riesgo muy alto y un 10% sin riesgo, como factor de riesgo se debe trabajar en la posibilidad que los trabajadores puedan influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación en esta nueva modalidad de teletrabajo.

Dentro de este dominio se cuenta con las siguientes dimensiones Claridad de rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y Control y autonomía sobre el trabajo, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 16.

Frecuencias relativas porcentuales dominio control sobre el trabajo.

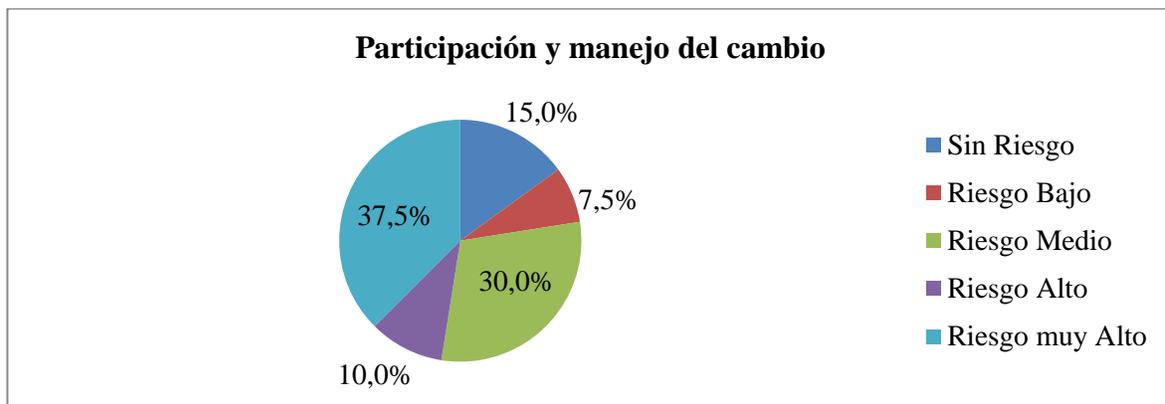
Nota: en la tabla se encuentra los valores porcentuales de las dimensiones correspondientes al dominio de control sobre el trabajo.

		Número de trabajadores					
		40					
Dominios	Dimensiones	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor intralaboral							
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	22,5%	10,0%	17,5%	25,0%	25,0%	100%
	Capacitación	22,5%	17,5%	20,0%	27,5%	12,5%	100%
	Participación y manejo del cambio	15,0%	7,5%	30,0%	10,0%	37,5%	100%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,5%	27,5%	25,0%	22,5%	12,5%	100%
	Control y autonomía sobre el trabajo	12,5%	42,5%	30,0%	5,0%	10,0%	100%

Según los datos observados dentro de este dominio el factor de riesgo que se identificó está en la dimensión Participación y manejo del cambio, donde reportan un riesgo muy alto con un 37.5% donde se debe trabajar fuertemente en el conjunto de mecanismos que utiliza la empresa para incrementar la adaptación de los trabajadores a los cambios organizaciones en especial en los cambios realizado con la situación de la pandemia del Covid-19 y la nueva modalidad de trabajo por medio de teletrabajo.

Grafica 15.

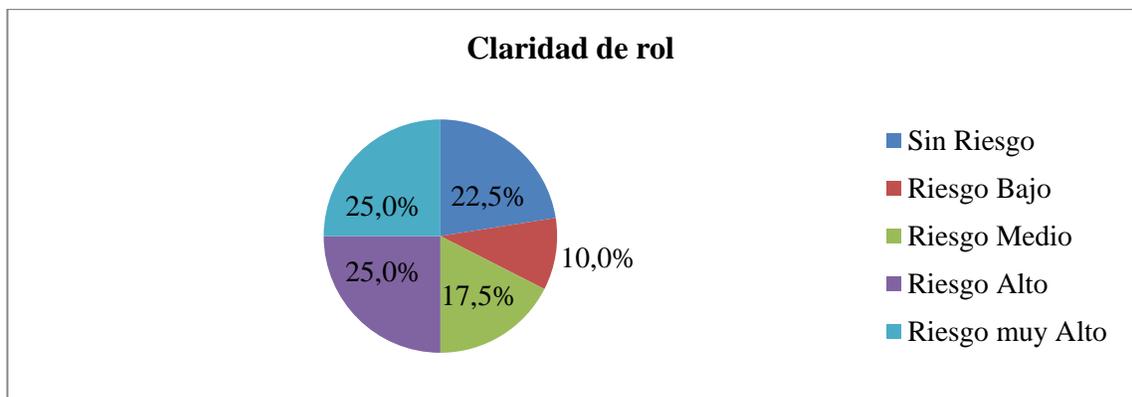
Valores porcentuales de participación y manejo del cambio



Según los datos observados se logra determinar un factor de riesgo en el dominio participación y manejo del cambio, dado que reporta un 37.5% de riesgo muy alto, 30% riesgos medios, 15% sin riesgo, 10% riesgo alto y un 7.5% riesgo bajo. Dejando en claro que existe una mayor proporción en el riesgo muy alto, esto puede estar relacionado con la falta de comunicación en lo relacionado con cambios organizacionales dentro de la empresa, falta de inclusión cuando los cambios afectan directamente al trabajador, no se pone en consideración las ideas o sugerencias del empleado antes de realizar alguna modificación del puesto de trabajo, creando en el individuo condiciones de no aceptación y llevando a desatar malas conductas laborales.

Grafica 16.

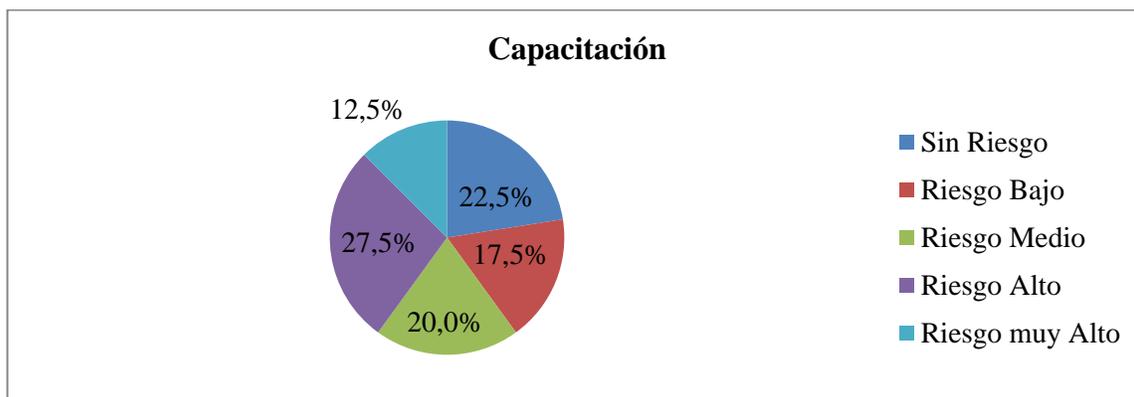
Valores porcentuales de claridad del rol



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en la dimensión claridad de rol, dado de reporta un 25% de riesgo muy alto, 25% riesgo algo, 22.5% sin riesgo, 17.5% y un 10% riesgo bajo, como factor de riesgo se debe trabajar en la definición y comunicación del papel que se espera desempeñe el trabajador dentro de la organización bajo la modalidad de teletrabajo.

Grafica 17.

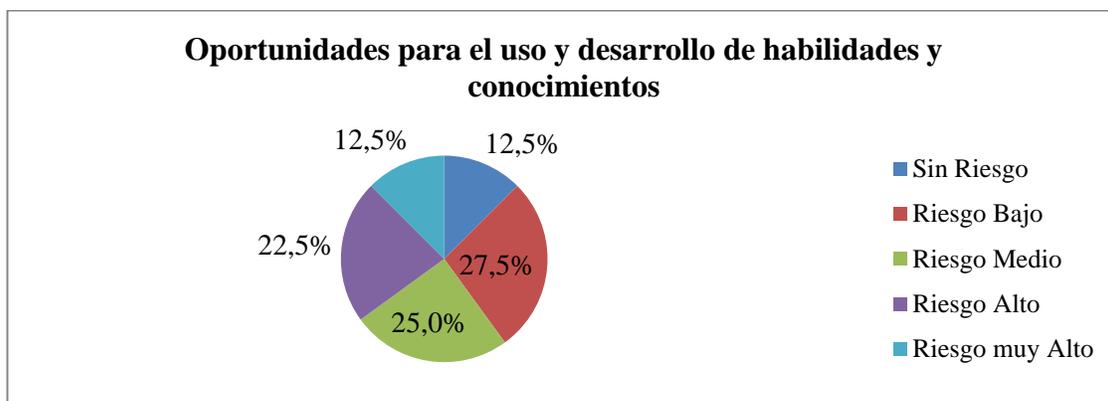
Valores porcentuales de capacitación.



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en la dimensión capacitación, dado de reporta un 27.5% de riesgo alto, 22.5% sin riesgo, 20% riesgo medio, 17.5% riesgo bajo y un 12.5% riesgo muy, como factor de riesgo se debe trabajar en las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos hacia los nuevos cambios presentados en la modalidad de teletrabajo.

Grafica 18.

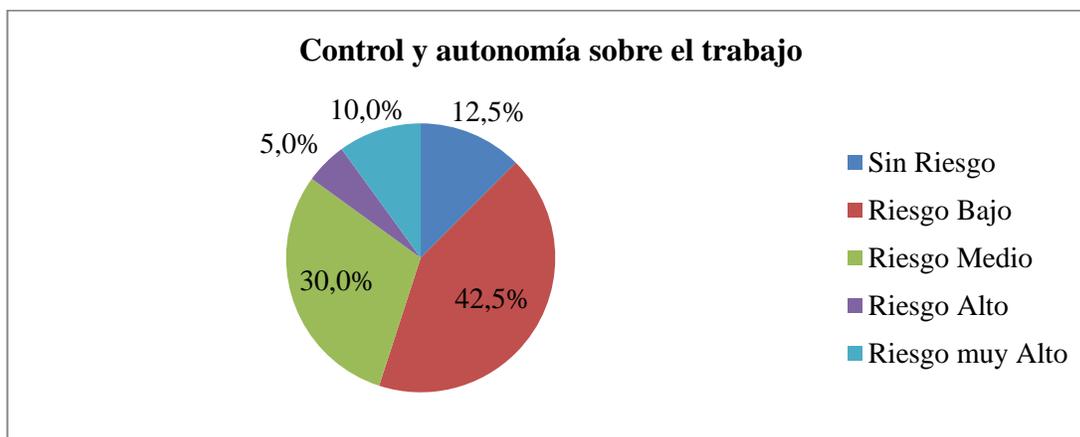
Valores porcentuales de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento



Según los datos observados se identifica un factor protector en la dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, dado de reporta un 27.5% de riesgo bajo, 25% riesgo medio, 22.5% riesgo alto, 12.5% riesgo muy alto y un 12.5% sin riesgo, como factor protector se destaca la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Grafica 19.

Valores porcentuales de control y autonomía sobre el trabajo



Según los datos observados se identifica un factor protector en el dimensión Control y autonomía sobre el trabajo, dado de reporta un 42.5% de riesgo bajo, 30% riesgo medio,

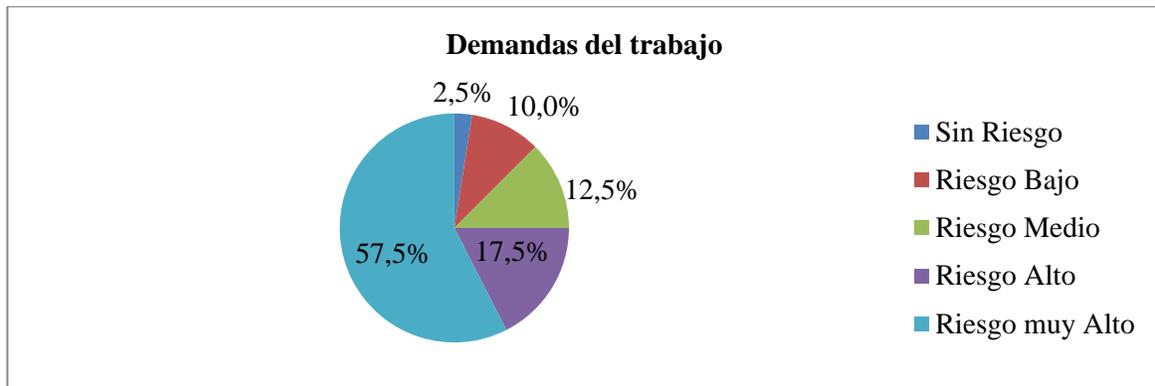
12.5% sin riesgo, 10% riesgo muy alto y un 5% riesgo alto, como factor protector se destaca el margen de decisión que tiene un individuo sobre el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.

Dominio Demandas del trabajo

El segundo dominio es las demandas del trabajo, donde se observa los siguientes resultados:

Grafica 20.

Valores porcentuales de demandas del trabajo.



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el dominio demanda del trabajo, dado de reporta un 57.5% de riesgo muy alto, 17.5% riesgo alto, 12.5% riesgo medio, 10% riesgo bajo y un 2.5% sin riesgo, como factor de riesgo se debe trabajar en las exigencias que el trabajo impone al individuo, las cuales pueden ser de diversa naturaleza, como Cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Dentro de este dominio se cuenta con las siguientes dimensiones Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental y Demandas de la jornada de trabajo, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 17.

Frecuencias relativas porcentuales dominio demandas del trabajo

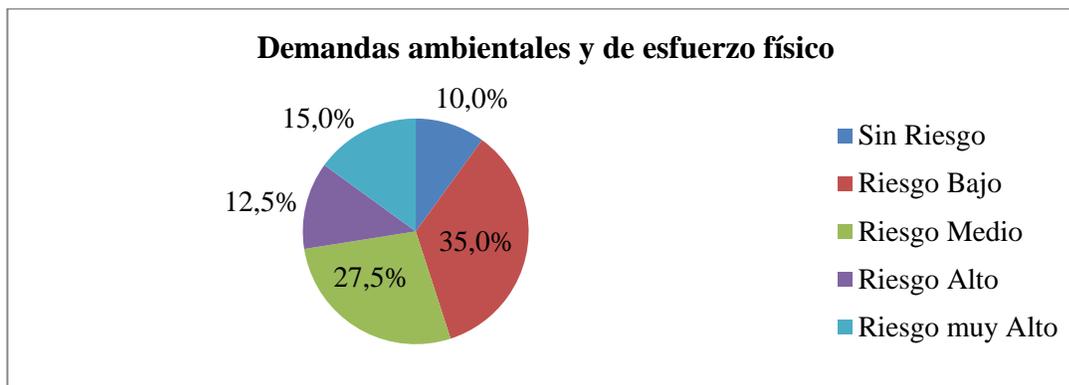
Nota: en la tabla se encuentra los valores porcentuales de las dimensiones correspondientes al dominio de demandas del trabajo.

		Número de trabajadores		40			
Dominios	Dimensiones	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor intralaboral							
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	10,0%	35,0%	27,5%	12,5%	15,0%	100%
	Demandas emocionales	10,0%	22,5%	7,5%	7,5%	52,5%	100%
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	5,0%	5,0%	27,5%	30,0%	32,5%	100%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12,5%	5,0%	15,0%	37,5%	30,0%	100%
	Demandas de carga mental	10,0%	30,0%	22,5%	17,5%	20,0%	100%
	Demandas de la jornada de trabajo	5,0%	30,0%	15,0%	20,0%	30,0%	100%

Según los datos observados dentro de este dominio el factor de riesgo que se identificó está en la dimensión demandas emocionales, donde reportan un riesgo muy alto con un 52.5% donde se debe trabajar fuertemente en el fortalecimiento situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Grafica 21.

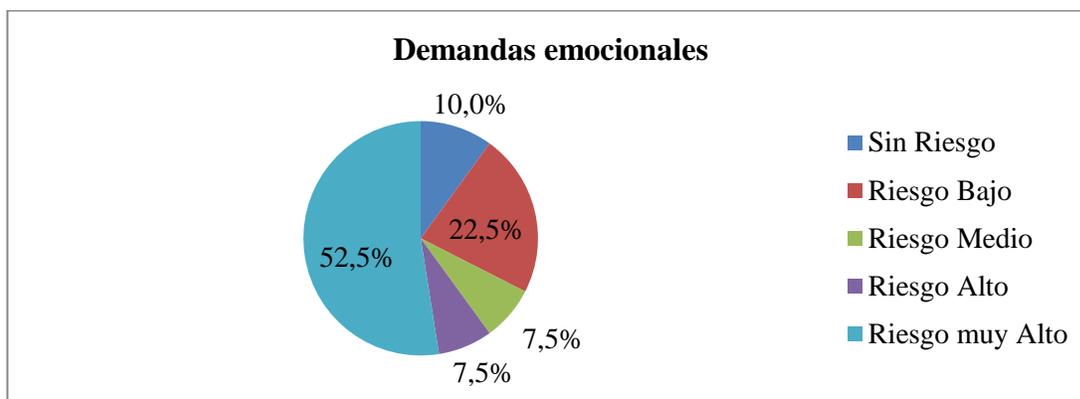
Valores porcentuales de demandas ambientales y de esfuerzo físico



Según los datos observados se identifica un factor protector en la dimensión demandas ambientales y esfuerzo físico, dado de reporta un 35% de riesgo bajo, 27.5% riesgo medio, 15% riesgo muy alto, 12.5% riesgo alto y un 10% sin riesgo, como factor protector se destaca las óptimas condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conlleva las actividades que se desarrollan.

Grafica 22.

Valores porcentuales de demandas emocionales

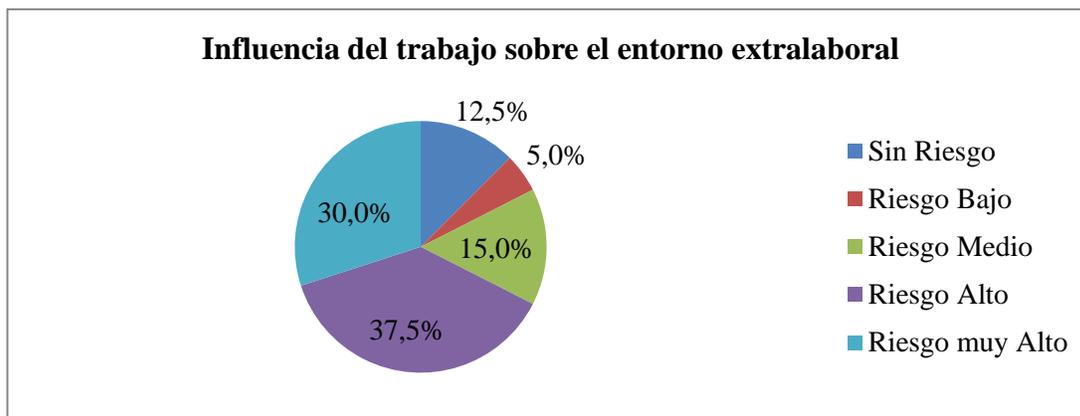


Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el dimensión de demandas emocionales, dado de reporta un 52.5% de riesgo muy alto, 22.5% riesgo bajo, 10% sin riesgo, 7.5% riesgo alto y un 7.5% riesgo medio, como factor de riesgo se debe trabajar en el manejo de situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que

tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador desde el teletrabajo.

Grafica 23.

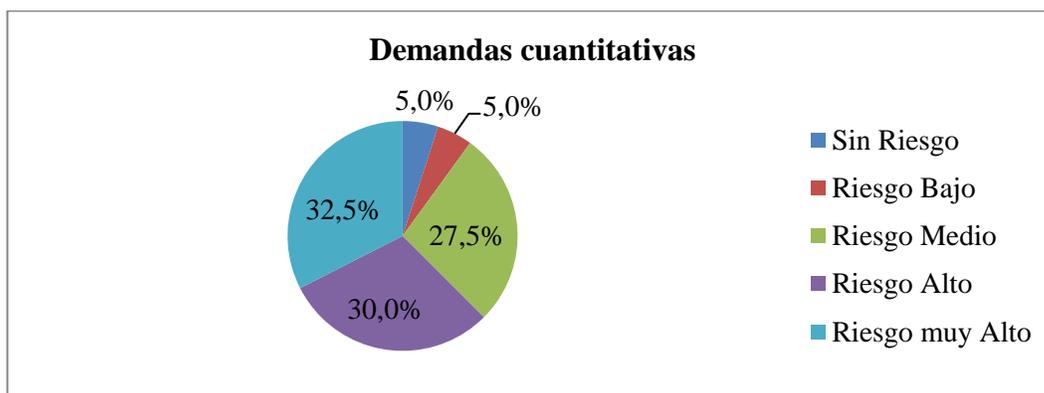
Valores porcentuales de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, dado de reporta un 37.5% de riesgo alto, 30% riesgo muy alto, 15% riesgo medio, 12.5% sin riesgo y un 2% riesgo bajo, como factor de riesgo se debe trabajar en el mejoramiento de las condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se le hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extra laboral tenido en cuenta que se encuentran realizando las labores en casa por la pandemia del covid-19.

Grafica 24.

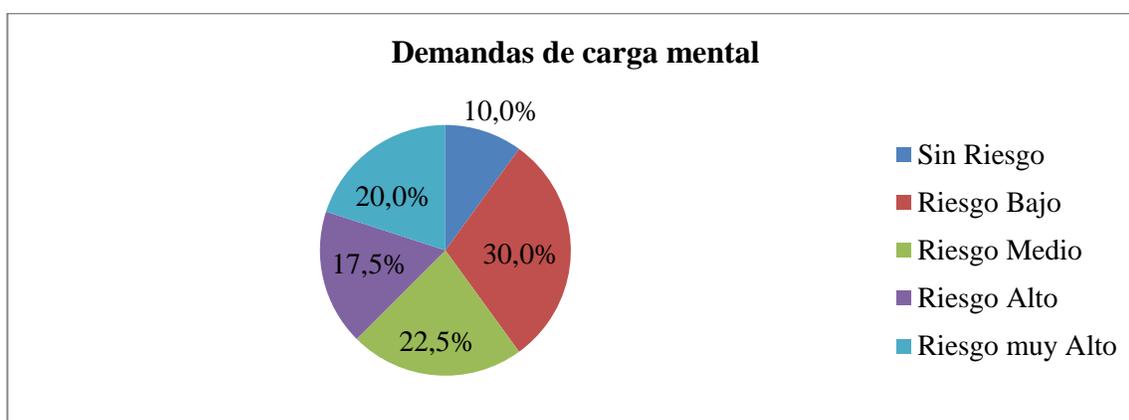
Valores porcentuales de demandas cuantitativas



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en la dimensión demandas cuantitativas, dado de reporta un 32.5% de riesgo muy alto, 30% riesgo alto, 27.5% riesgo medio, 5% sin riesgo y un 5% riesgo bajo, como factor de riesgo se debe trabajar en organizar las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo desde la modalidad de teletrabajo.

Grafica 25.

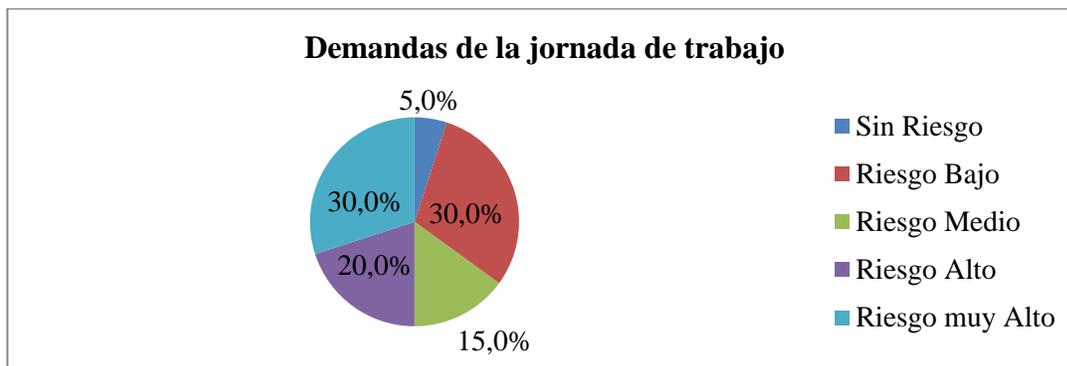
Valores porcentuales de demandas de carga mental



Según los datos observados se identifica un factor protector en la dimensión demandas de carga mental, dado de reporta un 30% de riesgo bajo, 22.5% riesgo medio, 20% riesgo muy alto, 17.5% riesgo alto y un 10% sin riesgo, como factor protector se destaca el buen manejo de exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información

Grafica 26.

Valores porcentuales de demandas de la jornada de trabajo



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el dimensión jornada de trabajo, dado de reporta un 30% de riesgo muy alto, 20% riesgo alto, 15% riesgo medio, 30% riesgo bajo y un 5% sin riesgo, como factor de riesgo se debe trabajar en mejorar las exigencias que se le hacen al trabajador en términos de duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descansos, los cuales no se están llevando a cabo en la modalidad de teletrabajo.

Dominio Recompensas

El cuarto dominio es las recompensas, donde se observa los siguientes resultados:

Tabla 18.

Frecuencias relativas porcentuales dominio recompensas

Nota: en la tabla se encuentra los valores porcentuales de las dimensiones correspondientes al domino de recompensas.

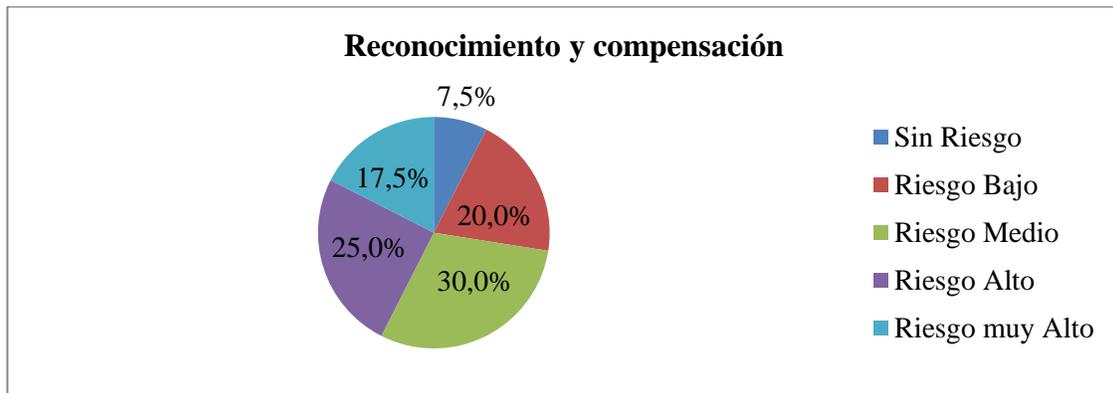
		Número de trabajadores					
		40					
Dominios	Dimensiones	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor intralaboral							

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	45,0%	10,0%	10,0%	12,5%	22,5%	100%
Reconocimiento y compensación	7,5%	20,0%	30,0%	25,0%	17,5%	100%

Según los datos observados dentro de este dominio se identifica un el factor de protector en la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, donde reportan sin riesgo con un 45% donde se resalta el sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo.

Grafica 27.

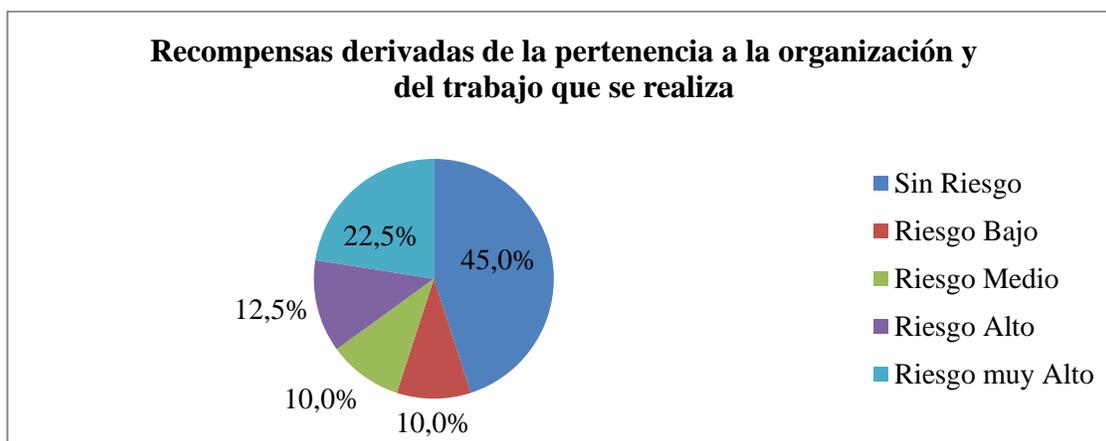
Valores porcentuales de reconocimiento y compensación



Según los datos observados se identifica un factor protector en la dimensión reconocimiento y compensación, dado de reporta un 30% de riesgo medio, 20% riesgo bajo, 25% riesgo alto, 17.5% riesgo muy alto y un 7.5% sin riesgo, como factor protector se destaca conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

Grafica 28.

Valores porcentuales de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



Según los datos observados se identifica un factor protector en la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, dado de reporta un 45% sin riesgo, 22.5% riesgo muy alto, 12.5% riesgo alto, 10% riesgo medio y 10% riesgo bajo., como factor protector se destaca conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 19.

Frecuencias relativas porcentuales dominio total extralaboral.

Número de trabajadores	40
------------------------	----

Cuestionario	Dominios	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor extralaboral	Total, extralaboral	22,5%	12,5%	17,5%	30,0%	17,5%	100%

Según los datos observados se puede inferir un riesgo en los factores extralaborales, dado que reporta un 30% de riesgo alto, 17.5% riesgo muy alto, 17.5% riesgo medio, 25.5% riesgo bajo y un 22.5% sin riesgo. Cabe resaltar que el constructo extralaboral está conformado por 7 dimensiones las cuales a su vez están conformadas según la cantidad de ítem que da respuesta a cada uno, por lo tanto, se puede decir que los valores anteriormente obtenidos se deben a deficiencia en condiciones como relaciones familiares, tiempos de descanso o fuera del trabajo, comunicación interpersonal, la situaciones económica familiar, características del entorno y vivienda, aspectos externos que influyen en el empleado de manera directa o indirecta en su manera de actuar y afrontar situaciones de estrés y salud mental.

Tabla 20.

Frecuencias relativas porcentuales de dimensiones extralaborales.

Nota: en la tabla se encuentra los valores porcentuales de las dimensiones correspondientes al constructo extralaboral.

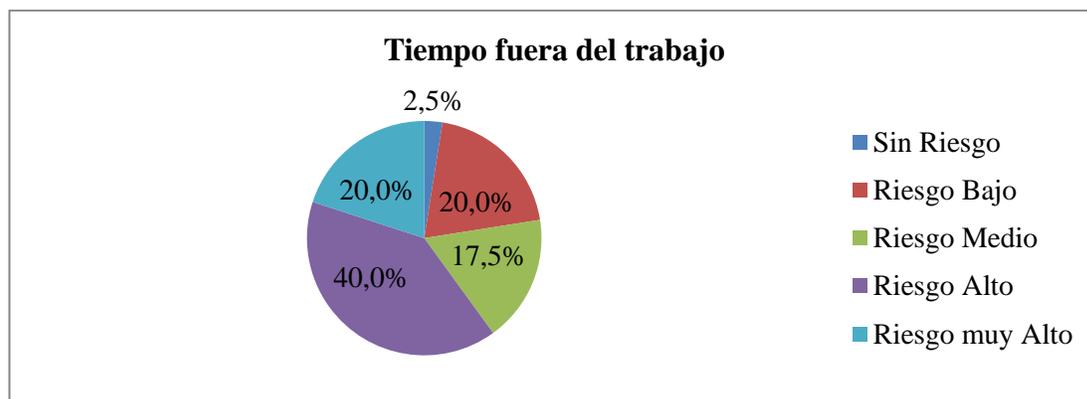
		Número de trabajadores					Total
		40					
Dominios	Dimensiones	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo muy Alto	Total
Factor extralaboral							
Constructo	Tiempo fuera del trabajo	2,5%	20,0%	17,5%	40,0%	20,0%	100%
	Relaciones familiares	42,5%	50,0%	0,0%	7,5%	0,0%	100%

Comunicación y relaciones						
interpersonales	15,0%	20,0%	22,5%	12,5%	30,0%	100%
Situación económica del grupo						
familiar	15,0%	7,5%	35,0%	17,5%	25,0%	100%
Características de la vivienda y						
de su entorno	30,0%	12,5%	25,0%	22,5%	10,0%	100%
Influencia del entorno						
extralaboral sobre el trabajo	10,0%	12,5%	30,0%	35,0%	12,5%	100%
Desplazamiento vivienda –						
trabajo – vivienda	32,5%	30,0%	15,0%	10,0%	12,5%	100%

Dentro de los constructos de los factores extralaborales se identifican varios factores de riesgos tiempo fuera del trabajo 40% riesgo alto, Comunicación y relaciones interpersonales 30% e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 35%, sin embargo, también se encuentra factores protectores como Relaciones familiares 42.5%, Características de la vivienda y de su entorno 30%, Situación económica del grupo familiar 35% riesgo medio y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 32.5%

Grafica 29.

Valores porcentuales de tiempo fuera del trabajo.

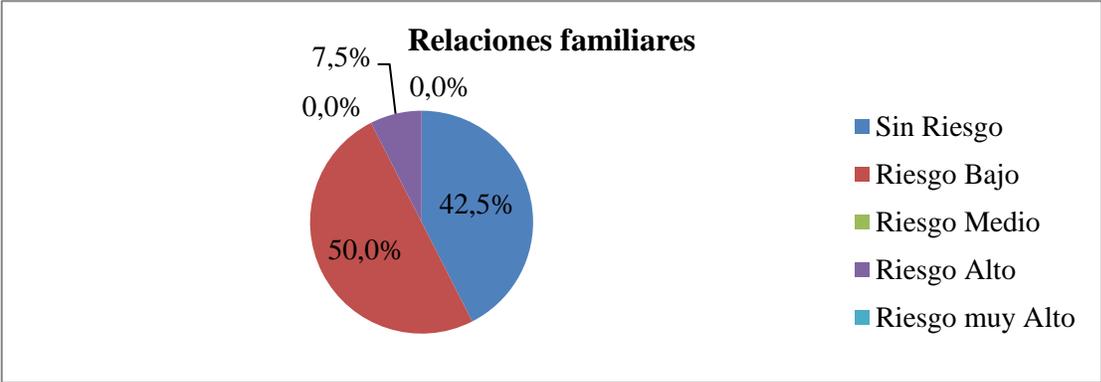


Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el constructo tiempo fuera del trabajo, dado que reporta un 40% de riesgo alto, 20% riesgo muy alto, 20% riesgo

bajo, 17.5% riesgo medio y un 2.5% sin riesgo, como factor de riesgo se debe trabajar en el manejo del tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros, durante la modalidad de teletrabajo.

Grafica 30.

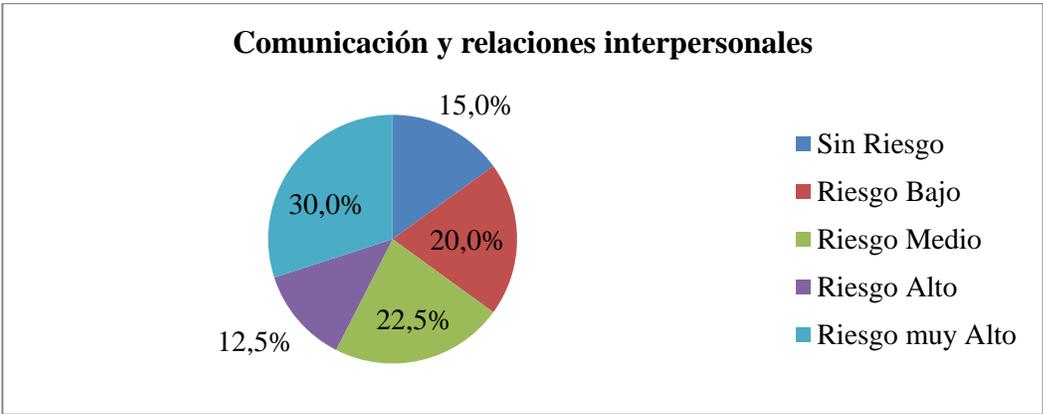
Valores porcentuales de relaciones familiares



Según los datos observados se observa un factor protector en el constructo relaciones familiares, dado que reporta un 50% de riesgo bajo, 42.5% sin riesgo muy, 7.5% riesgo alto, 0% riesgo medio y 0% riesgo muy alto, como factor protector se destaca las interacciones que tiene el individuo con su grupo familiar.

Grafica 31.

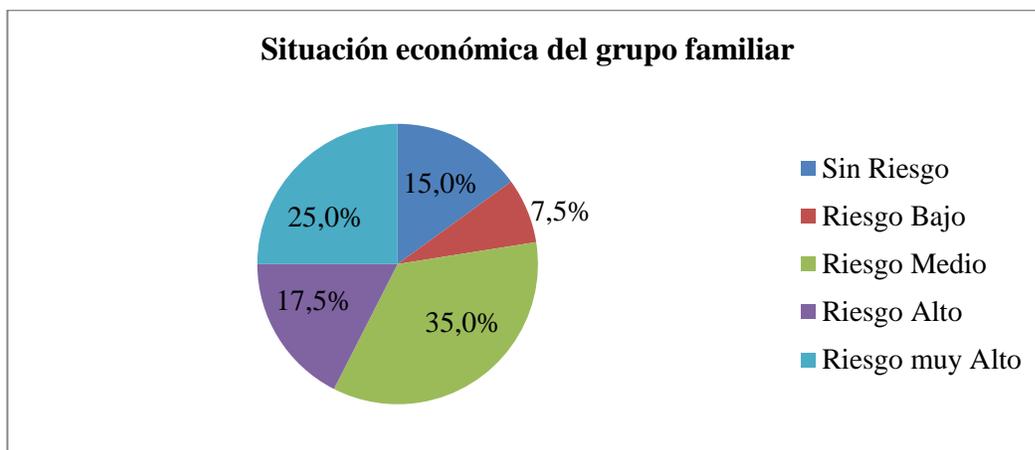
Valores porcentuales de comunicación y relaciones interpersonales.



Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el constructo comunicación y relaciones interpersonales, dado que reporta un 30% de riesgo muy alto, 12.5% riesgo alto, 22% riesgo medio, 20% riesgo bajo y un 15% sin riesgo, como factor de riesgo se debe trabajar en las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.

Grafica 32.

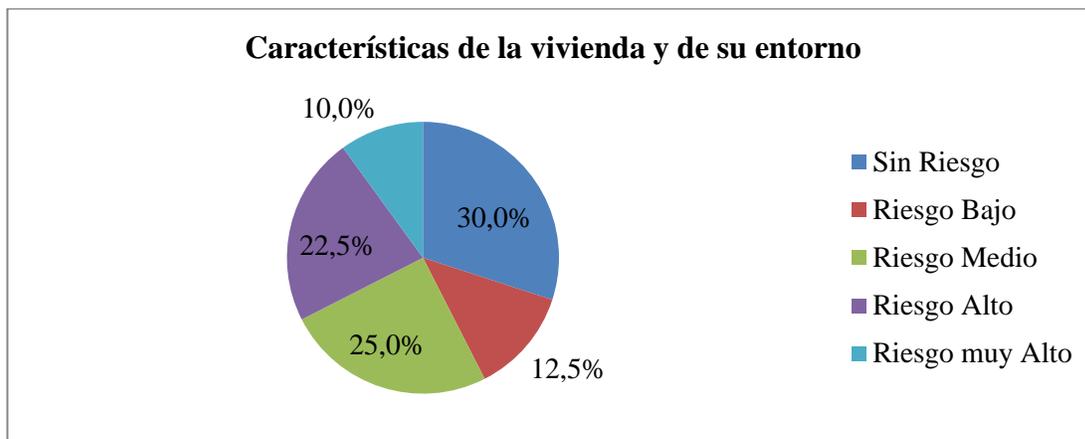
Valores porcentuales situación económica del grupo familiar



Según los datos observados se observa un factor protector en el constructo situación económica del grupo familiar, dado que reporta un 35% de riesgo medio, 25% riesgo muy alto, 17.5% riesgo alto, 15% sin riesgo y 7.5% riesgo bajo, como factor protector se destaca la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos.

Grafica 33.

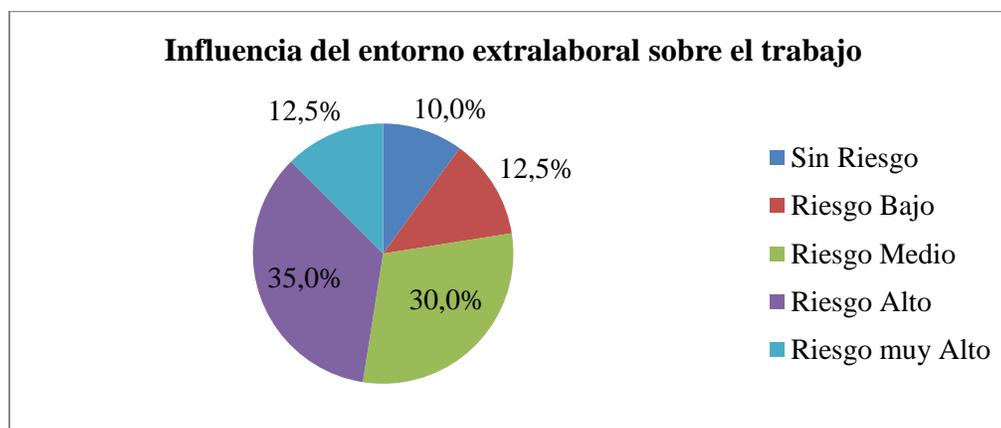
Valores porcentuales características de la vivienda y de su entorno



Según los datos observados se observa un factor protector en el constructo características de la vivienda y de su entorno, dado que reporta un 30% sin riesgo, 25% riesgo medio, 22.5% riesgo alto, 12.5% riesgo bajo y 10% riesgo alto, como factor protector se destaca condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.

Grafica 34.

Valores porcentuales de la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

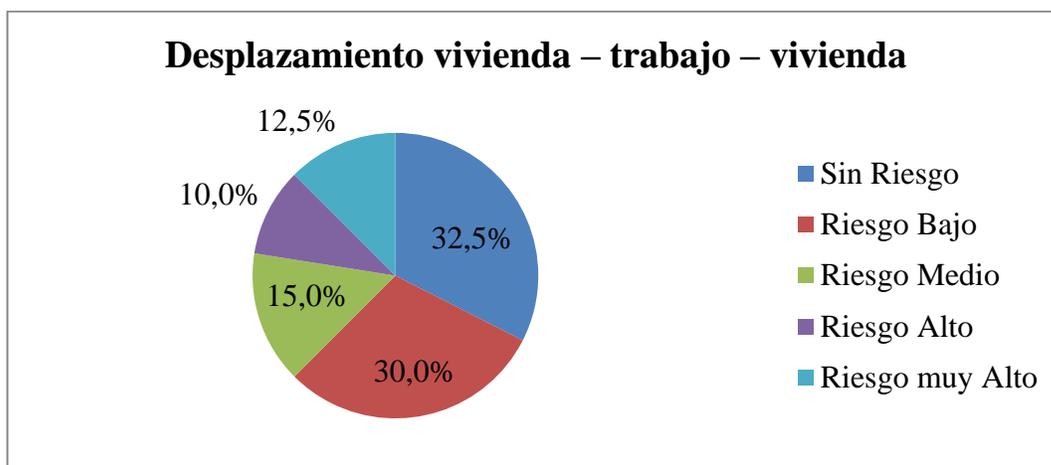


Según los datos observados se observa un factor de riesgo en el constructo Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, dado que reporta un 35% de riesgo alto, 30% riesgo medio, 12.5% riesgo muy alto, 15.5% riesgo bajo y un 10% sin riesgo, como

factor de riesgo se debe trabajar en el influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.

Grafica 35.

Valores porcentuales de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda



Según los datos observados se observa un factor protector en el constructo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, dado que reporta un 32.5% sin riesgo, 30% riesgo bajo, 15% riesgo medio, 12.5% riesgo muy alto y 10% riesgo alto, como factor protector se destaca las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa.

Discusión

En la actualidad la diversificación de empleo conlleva a un desarrollo económico, pero también trae consigo la expansión laboral no solo en Colombia sino a un nivel mundial, esto gracias a la herramientas y nuevas e innovadoras tecnologías de la comunicación e información, cabe resaltar otros aspectos como lo es las nuevas formas de hacer empleo , los diferentes modos de contratación; sin dejar de lado el impulso a procesos autónomos, exitosos e innovadores; causando cambios al interior y exterior de las organizaciones, convirtiéndolas en generadoras de altos niveles de demanda a nivel psicológicos , físico y mental. Esto debido a la misma competitivas provocada por la masificación de nuevas organizaciones; colocando al trabajador en un ambiente exigente de habilidades y responsabilidades. Los factores psicosociales y la salud mental son considerados variables

decisivas en la calidad de vida laboral. (Medina, 2018) Según las investigaciones realizadas por Nora Inés Rubbini se puede distinguir una variedad de demandantes Psicosociales que afectan de manera directa e indirecta a la salud del trabajador, la investigadora resalta que, los riesgos psicosociales en cierto modo tienen que ver en la respuesta psíquica de las personas, debido a que, para una persona puede ser visto como factor de riesgo psicosocial, para otra no lo puede ser, todo ello depende en cierta manera de la percepción de la persona. (p. 7) En de esta forma Nora Inés Rubbini concluye que la evaluación de estos riesgos es subjetiva y que dependerá del individuo en principio. También determina unos factores de riesgos psicosociales que considera los principales. (Rubbini, 2012). Control y autonomía en el trabajo, relaciones sociales, flexibilidad, conciliación vida privada y laboral.

Teniendo en mente lo anterior, para la presente investigación y basados en los datos obtenidos se deduce que los riesgos psicosociales para la muestra a la cual se le aplicó la herramienta conocida como *Batería de Riesgos Psicosociales*, deben ser todos aquellos que posean una frecuencia porcentual de 50% o superior a este; debido a que desde ese momento los niveles de riesgos psicosociales para las dimensiones o dominios son catalogados como altos y muy altos, sin dejar de lado a los de un nivel medio. De esta manera se puede decir que los principales riesgos psicosociales que influyen en la salud mental de los administrativos en modalidad de teletrabajo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A son: Demanda emocional, Características del liderazgo, Participación y manejo del cambio, Demandas cuantitativas dimensiones; pertenecientes a los factores intralaborales de la batería de riesgo; poseen frecuencias más altas entre la muestra, existen otras dimensiones que poseen una puntuación alta y son menos frecuentes como ,Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de la jornada de trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Tiempo fuera del trabajo. Siendo estos últimos partes de los riesgos extralaborales. Esto dejando en constancia la intervención de aspectos relacionados con cada una de las dimensiones. En relación con lo establecido en el modelo de demandas/control de Karasek Y Theorell (1990), en el cual afirman; los empleos con gran demanda y escaso apoyo social tanto dentro como fuera de una organización,

poseen una tendencia a incrementar las enfermedades relacionadas con factores psicosociales.

A lo largo del desarrollo de la investigación, se destacan dos hallazgos que son válidos mencionar, el primero se trata sobre el alto porcentaje que refleja el factor de demanda emocional dejando en claro que de los 40 trabajadores evaluados 21 obtienen una valoración de riesgos muy alto; 3 de en un nivel alto y 3 en el nivel medio siendo un total 27 trabajadores que se encuentran en riesgos emocional. Esta dimensión se caracteriza por ser propia de las tareas con potencial de interferir con los sentimientos y emociones del individuo, dentro de esta misma existen dos tipos, que son: control de emociones como resultado del estado anímico y emocional de compañeros u otros, que a su vez es el producto de la exposición a situaciones de fuerte connotación emocional, la segunda hacer alusión a el control emocional como consecuencia de la represión de emociones negativas o la manipulación del comportamiento dentro de la organización, bajo el yugo de políticas, normas o exigencias; dejando por última el estado de las personas. En cuento a los antecedentes recopilados una de la investigación realizada por (Diaz & Arias, 2017) afirma en sus resultados que el personal evaluado presento altos niveles de demanda emocional, dejando en constancia de que los individuos debían de ser intervenidos de manera inmediata ; teniendo en cuenta la magnitud del daño en relaciona la salud mental que puede causar un riesgo de este tiempo es importante mencionar que se deben analizar variables como frecuencia , duración , intensidad de la exposición a una situación de este tipo, debido a que esta por sí sola no asegura efectos nocivos para el individuo puesto que las demandas emocionales como estresores laborales, pueden ser regulados por capacidades individuales del trabajador como lo son personalidad , actitudes de afrontamiento e inteligencia emocional, puntos clave para la regulación de respuestas conductuales. De igual forma la organización asume la responsabilidad de determinar las medidas correctivas correspondientes para evitar o disminuir la aparición de efectos negativos en el trabajador evaluado.

El segundo hallazgo analizado y destacado es una alta demanda de la dimensión denominada características de liderazgo. Obtenido como resultado que 17 trabajadores poseen una calificación de riesgo muy alto, 6 con una calificación de riesgos alto y un 9 con

una calificación de nivel medio, la dimensión se encuentra orientada a atributos de la gestión de mandos inmediatos, esto en relación con la asignación y planificación de las tareas, desarrollo de actividad, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, comunicación entre compañero. Algunos ejemplos para detectar un factor de riesgo por liderazgo son:

- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficazmente y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Para el muestra evaluada por (Diaz & Arias, 2017) los porcentajes para esta dimensión fueron de 71% presentan los niveles de riesgo muy alto y 29% riesgo alto, llevando a una similitud con los resultados obtenidos 42,5% muy alto y 15% alto, teniendo en consideración que la muestra evaluada en esta investigación es menor a la investigación con la cual es comparada y que el personal evaluado desempeñan actividades con condiciones laborales diferentes debido a que en la investigación de Diaz & Arias el personal es de enfermería y el de la presente es un personal administrativo en modalidad de teletrabajo.

Por lo tanto, podemos inferir que la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosociales es una herramienta eficaz capaz de identificar con certeza el nivel de riesgo presente en una población, otorgando una vista detallada del estado de los trabajadores de una organización, debido a que esta se encuentra ordenada de tal manera que pueda realizarse una evaluación generalizada es decir por 4 grandes dominios como lo son: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas y constructo extralaboral. De igual forma cada uno de los

dominios se encuentra conformada por una cantidad de dimensiones que dejan en detalle los posibles factores influyentes en la organización.

Entre las limitaciones, que se puede mencionar esta: el corto tiempo para la realización de la investigación, debido a que una investigación de este tipo conlleva una preparación en cuanto a la contextualización y adquisición de conocimiento tanto para el grupo de investigadores como para la muestra de estudio; por ello es indispensable contar con más tiempo; para poner en contexto a la muestra de estudio con el fin de que todos los términos y definiciones abordados sean asimilados correctamente por los participantes e investigadores y se logre obtener una aplicación de la herramienta de valoración adecuadamente. Esto se justifica desde el punto de vista de la cantidad de ítems que conforman cada cuestionario y de la gran diversidad de personas con características que los definen. Otra de las desventajas es la falta de cercanía con cada uno de los participantes, aunque el método empleado para la aplicación de la batería de riesgos psicosociales es la adecuada a la situación de salud pública actual, las investigaciones de carácter evaluativo psicosocial deben tener un acercamiento con cada uno de los participantes para poder determinar con mayor certeza un diagnóstico capaz de concluir en una medida correctiva adecuada. Una de las fortalezas fue el equipo de investigación el cual permitió llevar cabo de manera coordinada y coherente el desarrollo de la investigación, debido que la relación interpersonal fue de respeto y proactiva ante las diferentes dificultades durante la realización del estudio.

Conclusiones

En la investigación uno de los factores de riesgo en la categorización de mayor frecuencia fue la muestra de estudio de la demanda emocional, donde se evalúa la relación entre trabajo emocional y el bienestar laboral, por ello la evaluación de características personales y el brindar una atención personalizada es de suma importancia si se busca disminuir o prevenir altas demandas emocionales.

Dentro del objetivo del trabajo se logró evaluar los factores de riesgo psicosociales al cien por ciento de los colaboradores administrativos de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A. que trabajaron bajo la modalidad de teletrabajo, lo cual permitirá a la institución poder tener un panorama del riesgo la tiente que se tiene en sus colaboradores y poder implementar planes de acción que permiten al mismo tiempo tener una mejor calidad de vida y cerrar el ciclo de evaluación del riesgo psicosocial por medio de las herramientas de mejora que la institución utiliza para la mejora continua de sus procesos.

En este orden de ideas se logra determinar el nivel de riesgo dentro de la organización, donde se evidencia un 37.5% riesgo muy alto el cual debe ser intervenido de inmediato y no puede ser tolerable ya que se tiene 15 colaboradores en un nivel de exposición muy alto que puede generar dificultades en la salud de los trabajadores como son, estrés ansiedad, ataques de pánico, depresión y en el caso más extremo suicidios, para ello la organización deberá garantizar controles que permiten establecer factores protectores en los colaboradores desde el ámbito laboral y familiar, por medio de este ejercicio se permite un mejora en los procesos de la organización los cuales se verán reflejados en la cultura organizacional y clima laboral de la institución, las demás valoraciones dieron muestra un 30% de riesgo alto el cual deberá ser intervenido para minimizarlos, un 14.5% riesgo medios, un 12.5% riesgo bajo y un 2.5% riesgo bajo.

Las condiciones de trabajo son esenciales para un entorno laboral saludable y necesario para que el individuo pueda desarrollar sus habilidades y aptitudes de manera adecuada; no siempre es sencillo asegurar el cumplimiento de dichos ambientes, por ello es indispensable pronosticar, crear procesos saludables o mejorar los ya establecidos, una vez identificados los principales factores de riesgos para la muestra de estudio de la institución valorada, los cuales deben de ser prevenidos, mitigados y controlados, no se debe de desestimar o descuidar las demás dimensiones que poseen riesgos altos o medios así el porcentaje sea de baja frecuencia, teniendo en cuenta los datos resultados de la presente investigación es oportuno concluir que la identificación de factores de riesgos psicosociales con el instrumento batería de riesgos psicosociales, es de suma importancia y arroja información necesaria para la mejora de la planificación, ejecución y organización de las actividades dentro de la IPS trayendo consigo bienestar y un entorno laboral saludable.

Cabe resaltar que la importancia de la evaluación e identificación de riesgos intralaborales y extralaborales, genera una perspectiva aún más amplia, debido a que abarca diferentes aspectos que pueden ser relatados y detallados en el momento de realizar un diagnóstico, brinda la oportunidad de medir condiciones de los procesos de tareas, resultados y vida personal mejorando la calidad de vida laboral y profesional del trabajador y con ello tener mayor desempeño en la jornada laboral y bienestar en la salud mental del trabajador de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.

Recomendaciones

Si bien la Batería de riesgos Psicosociales es una herramienta ideal para la identificación de factores, cabe resaltar y se recomienda siempre llevar cabo la desde un inicio la implementación de planes de promoción y prevención esto con la finalidad mantener los niveles de riesgos bajos e intervenir a aquellas dimensiones que poseen niveles elevados llevando a cabo actividades de prevención primaria, debido a que si no se actúa desde un principio los riesgos con niveles bajos o medios pueden ir en incremento trayendo a la organización un mal desarrollo organizacional.

Por otra parte, es recomendable llevar a cabo las acciones de monitoreo siendo indispensable para el correcto control bajo los criterios establecidos por los programas de promoción y prevención y de esta manera tener en cuenta los verdaderos cambios en la calidad de vida laboral y social del trabajador.

Llevar cabo la implementación de programas de formación en dirección a la educación emocional y el buen desarrollo de competencias emocionales se convierten es partes claves para el afrontamiento de estresores laborales que puedan deteriorar la salud mental del individuo.

Finalmente, se recomienda aplicar de manera general la batería de riesgos psicosociales a las demás áreas de trabajo que conforman a la institución IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A UCI Honda debido que solo se cuenta con una muestra reducida de lo que es toda la institución.

Lista de referencias

Circular Externa No. 0018 Acciones De Contención Ante El Covid-19 Y La Prevención De Enfermedades Asociadas Al Primer Pico Epidemiológico De Enfermedades Respiratoria. (10 De marzo De 2020). Ministro De Salud Y Protección Social, Ministro Del Trabajo Y Director Del Departamento Administrativo De La Función Pública. Bogotá D.C, Colombia.

Contreras, O., & Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo Y Sostenibilidad Empresarial. Una Reflexión Desde La Gerencia Del Talento Humano En Colombia. *Suma De Negocios*, 74-83.

Decreto 884 Del 2012 [Decreto]. (2012). Artículo 9. El Congreso De Colombia.

García, M. Á., & Gracia, T. J. (2018). Factores Psicosociales Y Desgaste Psíquico En Ámbito Laboral. *Salud Uninorte*, 705-714.

Herrero, T. V., Alberich, I. T., Vicente, A. T., Torre, V. R., & García, L. C. (2018). El Teletrabajo En Salud Laboral. Medellín, Colombia: Revista Ces Derecho.

Ley No. 1221 Teletrabajo. (16 De Julio De 2008). Ministerio De Tecnologías De La Información Y Comunicaciones. Bogotá D.C, Colombia: El Congreso De Colombia.

Ley No.1221 Del 2008 Teletrabajo [Ley 1221]. (2008). Artículo 6 [Ley]. El Congreso De Colombia.

Ley No.1562 Sistema General De Riesgos Laborales. (11 De Julio De 2012). Ministerio De Salud. Bogotá D.C, Colombia: El Congreso De Colombia.

Minsalud, M. D. (01 De diciembre De 2014). <https://Www.Minsalud.Gov.Co/>. Obtenido De [https://Www.Minsalud.Gov.Co/:https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Biblioteca digital/Ride/De/Ca/Prevenir-El-Cansancio-Personal-Salud.Pdf](https://Www.Minsalud.Gov.Co/:https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Biblioteca%20digital/Ride/De/Ca/Prevenir-El-Cansancio-Personal-Salud.Pdf)

Mintic, M. D. (01 De Julio De 2018). https://Teletrabajo.Gov.Co. Obtenido De [https://Teletrabajo.Gov.Co: https://Teletrabajo.Gov.Co/622/W3-Article-75998.Html](https://Teletrabajo.Gov.Co:https://Teletrabajo.Gov.Co/622/W3-Article-75998.Html)

Mintic, M. D. (27 De Julio De 2018). Teletrabajo.Gov.Co. Obtenido De [https://Teletrabajo.Gov.Co: https://Www.Mintic.Gov.Co/Portal/Inicio/Sala-De-Prensa/Noticias/76057:El-Teletrabajo-Se-Consolida-En-Colombia-Con-Mas-De-122-200-Trabajadores-Remotos](https://Teletrabajo.Gov.Co:https://Www.Mintic.Gov.Co/Portal/Inicio/Sala-De-Prensa/Noticias/76057:El-Teletrabajo-Se-Consolida-En-Colombia-Con-Mas-De-122-200-Trabajadores-Remotos)

Mintic, M. D., & MinTrabajo, M. (2012). Libro Blanco ABC Del Teletrabajo En Colombia. Bogotá D.C: Republica De Colombia.

MinTrabajo, M. D. (2017). 2016-2017 Informe De Actividades Sector Trabajo Al Congreso De La República. Bogotá D.C.

MinTrabajo, M. D. (21 De octubre De 2017). https://Www.Mintrabajo.Gov.Co. Obtenido De [https://Www.Mintrabajo.Gov.Co: https://Www.Mintrabajo.Gov.Co/Prensa/Mintrabajo-Es-Noticia/2017/-/Asset_Publisher/Cvi53rafxsgp/Content/Se-Firmo-Pacto-Por-Teletrabajo-Entre-Mintic-Y-Mintrabajo-En-El-Concejo-De-Bogota](https://Www.Mintrabajo.Gov.Co:https://Www.Mintrabajo.Gov.Co/Prensa/Mintrabajo-Es-Noticia/2017/-/Asset_Publisher/Cvi53rafxsgp/Content/Se-Firmo-Pacto-Por-Teletrabajo-Entre-Mintic-Y-Mintrabajo-En-El-Concejo-De-Bogota).

Mora, P. A., Rincón, I. N., & Herrera, S. J. (01 De 03 De 2017). <https://Repository.Ucc.Edu.Co/>. Obtenido De [https://Repository.Ucc.Edu.Co: https://Repository.Ucc.Edu.Co/Bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_Ventajas_Desventajas_Teletrabajo.Pdf](https://Repository.Ucc.Edu.Co:https://Repository.Ucc.Edu.Co/Bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_Ventajas_Desventajas_Teletrabajo.Pdf)

Narváez, Y. V., González, B. Z., Ramos, L. R., Aranda, O. M., & Vázquez, H. M. (2014). El Horario Laboral Como Elemento De Riesgo Psicosocial En Los Profesionales De La Salud. *Biomédica Saber*, 409-415.

- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo*. Buenos Aire, Argentina: Ceilconicet.
- OIT, O. I. (25 De abril De 2020). <https://www.ilo.org>. Obtenido De <https://www.ilo.org>: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso (Engagement) Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Cali, Colombia. *Acta Colombiana De Psicología*, 43-56.
- Pacheco, I. C., & Casallas, M. R. (2020). Teletrabajo: Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo En Colombia. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 22-33.
- Prieto, L. A., Rocha, D. C., Cerquera, G. S., & Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo Y Su Relación Con La Seguridad Y Salud En El Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 38-42.
- Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica Y Social. *Revista Prolegómenos - Derechos Y Valores*, 159-172.
- Rubbini, N. I. (2012). *Los Riesgos Psicosociales En El Teletrabajo*. La Plata, Argentina: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>.
- Satixabal, L. H. (01 De enero De 2014). <https://repository.unimilitar.edu.co/>. Obtenido De <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11993/El%20teletrabajo.pdf?sequence=1>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores Y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas Y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Universidad Autónoma De Madrid.

Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017). De La Seguridad Al Riesgo Psicosocial En El Trabajo En La Legislación Colombiana De Salud Ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 129-155.

Chaparro, F. O. (1996). *El Teletrabajo, Una Nueva Sociedad Laboral En La Era De La Tecnología*. España: McGraw- Hill.

Herrera, D. F. (2017). Ventajas Y Desventajas De Vincular Laboralmente Teletrabajadores En Condición De Discapacidad En El Sector Salud De Bogotá. Bogotá: Fundación Universidad De América.

Jiménez, B. M. (2011). Factores Y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia Y Cambios Actuales. *Medicina y seguridad del Trabajo*, 1-19.

Martino, V. D. (2004). *El Teletrabajo En América Latina Y El Caribe*. Canadá: Centro Internacional De Investigaciones Para El Desarrollo.

Nilles, J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options For Tomorrow*. Createspace Independent Pub, 2007.

OIT, O. I. (26 De 05 De 2020). <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang-es/index.htm>. Obtenido De <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang-es/index.htm>: <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>

Sánchez, C. P. (2010). El Teletrabajo: ¿Más Libertad O Una Nueva Forma De Esclavitud Para Los Trabajadores? *Revista De Los Estudios De Derecho Y Ciencia Política De La Uoc*, 24-33.

Andrade, M. V., & Rodríguez, E. J. (2018). *Teletrabajo En Colombia Una Aproximación A Los Riesgos Laborales*. Bogotá D.C: Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

Arteaga, Á. M., Ossa, B. E., & Rincón, N. K. (2016). El Teletrabajo Y Su Incidencia En Los Riesgos Laborales A Propósito De La Ley 1562 De 2012. Bogotá D.C: Universidad Ecce.

Barro, A. S. (2017). Subjective Well-Being (Sb) And Burnout Syndrome (Bns): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 1012-1018.

Carrazana, V. (2002). El Concepto De Salud Mental En Psicología Humanista–Existencial. Bolivia: Universidad Católica Boliviana.

Castellanos, C. R., Chica, J. A., & T., C. E. (2018). Identificación De Las Condiciones Requeridas Del SG-SST Para La Implementación Del Teletrabajo En La Empresa Software Quality Assurance S.A. “Sqa”. Bogotá D.C: Universidad Uniminuto.

Díaz, C. C., & Arias, V. C. (2017). Factores De Riesgo Psicosociales Intralaborales En El Personal De Enfermería Del Servicio De Urgencias Del Hospital San Rafael Del Municipio Del Espinal En El 2017. Tolima: Macroproceso De Apoyo.

Giraldo, N. J., & Rosas, L. M. (2018). Diseño De Una Guía De Intervención De Peligros En El Teletrabajo. Bogotá D.C: Universidad Militar Nueva Granada.

Gómez, N. Y., & Lamprea, L. A. (2018). Diseño De Una Metodología Para La Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos E Implementación De Controles Para La Modalidad Del Teletrabajo. Bogotá D.C: Universidad Militar Nueva Granada.

Houtman, I., & Kompier, M. (2020). <https://www.insst.es/>. Obtenido De <https://www.insst.es/:https://www.insst.es/documents/94886/161958/cap%205.salud+mental>

Ley 1616. (21 De enero De 2013). Por Medio De La Cual Se Expide La Ley De Salud Mental Y Se Dictan Otras Disposiciones. Obtenido De El Congreso De Colombia: Colombia

- Marín, E. M. (2018). Factores Que Afectan La Calidad De Vida De La Población Teletrabajadora En Colombia. Pereira: Universidad Libre.
- Mebarak, M., Castro, A. D., Salamanca, M. D., & Quintero, M. F. (2009). Salud Mental: Un Abordaje Desde La Perspectiva Actual De La Psicología De La Salud. *Psicología Desde El Caribe*, 83-112.
- Medina, R. E., Angulo, H. M., & Gómez., L. E. (2015). Condiciones De Seguridad Y Salud Laboral Identificadas En Trabajadores Bajo La Modalidad De Teletrabajo En Popayán, Cauca, Colombia. *Libre Empresa*, 21-39.
- Monte, P. G. (2012). Riesgos Psicosociales En El Trabajo Y Salud Ocupacional. *Rev. Perú Med Exp Salud Publica*, 237-41.
- Moreno, L. V. (2019). Diseño De Un Manual Para La Implementación Del Teletrabajo En La Gobernación Del Tolima. Tolima: Universidad Cooperativa De Colombia, Campus Ibagué-Espinal.
- OMS, O. M. (07 De junio De 2020). <https://www.who.int/es>. Obtenido De <https://www.who.int/es>: https://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Rodríguez, A. P. (2002). Salud Mental: Situación Y Tendencias. *Rev. Salud Pública*, 74-88.
- Rubbini, N. I. (2012). Los Riesgos Psicosociales En El Teletrabajo. La Plata, Argentina: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>.
- Ubilla, E. (2009). El Concepto De Salud Mental En La. *Rev. Chil Neuro-Psiquiat*, 153-162.

ANEXOS

Anexo A. Tablas de frecuencias de datos no agrupados.

Tabla 21.

Dimensiones forma B

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	2	2	0,05	0,05	5,0%	5,0%
Riesgo Bajo	6	8	0,15	0,2	15,0%	20,0%
Riesgo Medio	9	17	0,225	0,425	22,5%	42,5%
Riesgo alto	6	23	0,15	0,575	15,0%	57,5%
Riesgo muy alto	17	40	0,425	1	42,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

C:\Users\JOSE SANTACRUZ\Desktop\Esp. GSST\Desktop\Esp. GSST\Seminario de Investigacion\organizar\Anexo\Anexo A. Tabla de frecuencias de datos no agrupados..xlsx

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	7	7	0,175	0,175	17,5%	17,5%
Riesgo Bajo	7	14	0,175	0,35	17,5%	35,0%
Riesgo Medio	9	23	0,225	0,575	22,5%	57,5%
Riesgo alto	8	31	0,2	0,775	20,0%	77,5%
Riesgo muy alto	9	40	0,225	1	22,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	6	6	0,15	0,15	15,0%	15,0%
Riesgo Bajo	6	12	0,15	0,3	15,0%	30,0%
Riesgo Medio	4	16	0,1	0,4	10,0%	40,0%

Riesgo alto	14	30	0,35	0,75	35,0%	75,0%
Riesgo muy alto	10	40	0,25	1	25,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	9	9	0,225	0,225	22,5%	22,5%
Riesgo Bajo	4	13	0,1	0,325	10,0%	32,5%
Riesgo Medio	7	20	0,175	0,5	17,5%	50,0%
Riesgo alto	10	30	0,25	0,75	25,0%	75,0%
Riesgo muy alto	10	40	0,25	1	25,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	9	9	0,225	0,225	22,5%	22,5%
Riesgo Bajo	7	16	0,175	0,4	17,5%	40,0%
Riesgo Medio	8	24	0,2	0,6	20,0%	60,0%
Riesgo alto	11	35	0,275	0,875	27,5%	87,5%
Riesgo muy alto	5	40	0,125	1	12,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	6	6	0,15	0,15	15,0%	15,0%
Riesgo Bajo	3	9	0,075	0,225	7,5%	22,5%
Riesgo Medio	12	21	0,3	0,525	30,0%	52,5%
Riesgo alto	4	25	0,1	0,625	10,0%	62,5%
Riesgo muy alto	15	40	0,375	1	37,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	5	5	0,125	0,125	12,5%	12,5%
Riesgo Bajo	11	16	0,275	0,4	27,5%	40,0%
Riesgo Medio	10	26	0,25	0,65	25,0%	65,0%
Riesgo alto	9	35	0,225	0,875	22,5%	87,5%

Riesgo muy alto	5	40	0,125	1	12,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	5	5	0,125	0,125	12,5%	12,5%
Riesgo Bajo	17	22	0,425	0,55	42,5%	55,0%
Riesgo Medio	12	34	0,3	0,85	30,0%	85,0%
Riesgo alto	2	36	0,05	0,9	5,0%	90,0%
Riesgo muy alto	4	40	0,1	1	10,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	4	4	0,1	0,1	10,0%	10,0%
Riesgo Bajo	14	18	0,35	0,45	35,0%	45,0%
Riesgo Medio	11	29	0,275	0,725	27,5%	72,5%
Riesgo alto	5	34	0,125	0,85	12,5%	85,0%
Riesgo muy alto	6	40	0,15	1	15,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	4	4	0,1	0,1	10,0%	10,0%
Riesgo Bajo	9	13	0,225	0,325	22,5%	32,5%
Riesgo Medio	3	16	0,075	0,4	7,5%	40,0%
Riesgo alto	3	19	0,075	0,475	7,5%	47,5%
Riesgo muy alto	21	40	0,525	1	52,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	2	2	0,05	0,05	5,0%	5,0%
Riesgo Bajo	2	4	0,05	0,1	5,0%	10,0%
Riesgo Medio	11	15	0,275	0,375	27,5%	37,5%
Riesgo alto	12	27	0,3	0,675	30,0%	67,5%

Riesgo muy alto	13	40	0,325	1	32,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	5	5	0,125	0,125	12,5%	12,5%
Riesgo Bajo	2	7	0,05	0,175	5,0%	17,5%
Riesgo Medio	6	13	0,15	0,325	15,0%	32,5%
Riesgo alto	15	28	0,375	0,7	37,5%	70,0%
Riesgo muy alto	12	40	0,3	1	30,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	4	4	0,1	0,1	10,0%	10,0%
Riesgo Bajo	12	16	0,3	0,4	30,0%	40,0%
Riesgo Medio	9	25	0,225	0,625	22,5%	62,5%
Riesgo alto	7	32	0,175	0,8	17,5%	80,0%
Riesgo muy alto	8	40	0,2	1	20,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	2	2	0,05	0,05	5,0%	5,0%
Riesgo Bajo	12	14	0,3	0,35	30,0%	35,0%
Riesgo Medio	6	20	0,15	0,5	15,0%	50,0%
Riesgo alto	8	28	0,2	0,7	20,0%	70,0%
Riesgo muy alto	12	40	0,3	1	30,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	18	18	0,45	0,45	45,0%	45,0%
Riesgo Bajo	4	22	0,1	0,55	10,0%	55,0%
Riesgo Medio	4	26	0,1	0,65	10,0%	65,0%
Riesgo alto	5	31	0,125	0,775	12,5%	77,5%

Riesgo muy alto	9	40	0,225	1	22,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	3	3	0,075	0,075	7,5%	7,5%
Riesgo Bajo	8	11	0,2	0,275	20,0%	27,5%
Riesgo Medio	12	23	0,3	0,575	30,0%	57,5%
Riesgo alto	10	33	0,25	0,825	25,0%	82,5%
Riesgo muy alto	7	40	0,175	1	17,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Tabla 22.

Dominio forma B

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	2	2	0,05	0,05	5,0%	5,0%
Riesgo Bajo	10	12	0,25	0,3	25,0%	30,0%
Riesgo Medio	5	17	0,125	0,425	12,5%	42,5%
Riesgo alto	8	25	0,2	0,625	20,0%	62,5%
Riesgo muy alto	15	40	0,375	1	37,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	4	4	0,1	0,1	10,0%	10,0%
Riesgo Bajo	7	11	0,175	0,275	17,5%	27,5%
Riesgo Medio	10	21	0,25	0,525	25,0%	52,5%
Riesgo alto	13	34	0,325	0,85	32,5%	85,0%
Riesgo muy alto	6	40	0,15	1	15,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	1	1	0,025	0,025	2,5%	2,5%

Riesgo Bajo	4	5	0,1	0,125	10,0%	12,5%
Riesgo Medio	5	10	0,125	0,25	12,5%	25,0%
Riesgo alto	7	17	0,175	0,425	17,5%	42,5%
Riesgo muy alto	23	40	0,575	1	57,5%	100,0%
	40		1		100,0%	
Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	5	5	0,125	0,125	12,5%	12,5%
Riesgo Bajo	8	13	0,2	0,325	20,0%	32,5%
Riesgo Medio	5	18	0,125	0,45	12,5%	45,0%
Riesgo alto	10	28	0,25	0,7	25,0%	70,0%
Riesgo muy alto	12	40	0,3	1	30,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Tabla 23.

Dimensiones Extralaboral

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	1	1	0,025	0,025	2,5%	2,5%
Riesgo Bajo	8	9	0,2	0,225	20,0%	22,5%
Riesgo Medio	7	16	0,175	0,4	17,5%	40,0%
Riesgo alto	16	32	0,4	0,8	40,0%	80,0%
Riesgo muy alto	8	40	0,2	1	20,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	17	17	0,425	0,425	42,5%	42,5%
Riesgo Bajo	20	37	0,5	0,925	50,0%	92,5%
Riesgo Medio	0	37	0	0,925	0,0%	92,5%
Riesgo alto	3	40	0,075	1	7,5%	100,0%
Riesgo muy alto	0	40	0	1	0,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
-------	---------------------	----------------------	---------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------------

Sin Riesgo	6	6	0,15	0,15	15,0%	15,0%
Riesgo Bajo	8	14	0,2	0,35	20,0%	35,0%
Riesgo Medio	9	23	0,225	0,575	22,5%	57,5%
Riesgo alto	5	28	0,125	0,7	12,5%	70,0%
Riesgo muy alto	12	40	0,3	1	30,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	6	6	0,15	0,15	15,0%	15,0%
Riesgo Bajo	3	9	0,075	0,225	7,5%	22,5%
Riesgo Medio	14	23	0,35	0,575	35,0%	57,5%
Riesgo alto	7	30	0,175	0,75	17,5%	75,0%
Riesgo muy alto	10	40	0,25	1	25,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	6	6	0,15	0,15	15,0%	15,0%
Riesgo Bajo	3	9	0,075	0,225	7,5%	22,5%
Riesgo Medio	14	23	0,35	0,575	35,0%	57,5%
Riesgo alto	7	30	0,175	0,75	17,5%	75,0%
Riesgo muy alto	10	40	0,25	1	25,0%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	4	4	0,1	0,1	10,0%	10,0%
Riesgo Bajo	5	9	0,125	0,225	12,5%	22,5%
Riesgo Medio	12	21	0,3	0,525	30,0%	52,5%
Riesgo alto	14	35	0,35	0,875	35,0%	87,5%
Riesgo muy alto	5	40	0,125	1	12,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
-------	---------------------	----------------------	---------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------------------

Sin Riesgo	13	13	0,325	0,325	32,5%	32,5%
Riesgo Bajo	12	25	0,3	0,625	30,0%	62,5%
Riesgo Medio	6	31	0,15	0,775	15,0%	77,5%
Riesgo alto	4	35	0,1	0,875	10,0%	87,5%
Riesgo muy alto	5	40	0,125	1	12,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Tabla 24.

Total, extralaboral

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. Relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulada
Sin Riesgo	9	9	0,225	0,225	22,5%	22,5%
Riesgo Bajo	5	14	0,125	0,35	12,5%	35,0%
Riesgo Medio	7	21	0,175	0,525	17,5%	52,5%
Riesgo alto	12	33	0,3	0,825	30,0%	82,5%
Riesgo muy alto	7	40	0,175	1	17,5%	100,0%
	40		1		100,0%	

Anexo B. Presupuesto general

Presupuesto general de proyecto

Objetivos específicos	Costo
Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.	\$4.000.000
Determinar el nivel de riesgo psicosocial con relación a la frecuencia de casos presentes en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.	\$700.000

TOTAL

\$4.700.000

Anexo C. Cronograma

Objetivos específicos

Objetivo general: Identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud mental a causa del teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A de Honda Tolima.

Año 2020

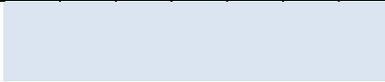
Julio Agosto Septiembre Octubre Noviembre

1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4

Ob. 1



Ob. 2



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 que influyen en la salud mental por el teletrabajo en el personal administrativo de la IPS Medicina Intensiva del Tolima S.A UCI Honda, 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

Julian Santacruz

Nombre Dario Julian Armero Santacruz
CC. 1.084.225.856

Johana Paz

Nombre Johana Paz Santacruz
CC. 1.085.308.780

Rodrigo Martínez Salazar

Nombre Rodrigo Martínez Salazar
CC. 1.053.787.093