



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
RIESGOS PSICOSOCIALES POR TELETRABAJO

PRESENTA:

JOHN JAIVER CELIS CELIS CÓDIGO: 1622410015
ANGUIE LORENA RAMIREZ MALDONADO CÓDIGO: 1321830347
DIEGO HUMBERTO GARCIA FERNANDEZ CÓDIGO: 1712410052
LUISA FERNANDA GOMEZ MERCHAN CÓDIGO: 1611020411

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRIGUEZ. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.....	1
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.	5
Marco teórico.....	6
Marco Empírico.	9
Capítulo 3. Metodología.....	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.....	15
Discusión.	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.	20
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas	22

Tabla 1. Acciones de mejora condiciones físicas de los empleados de la FAC.....	19
Tabla 2. Acciones de mejora condiciones de Salud de los empleados de la FAC.....	19
Tabla 3. Acciones de mejora condiciones Emocionales en los empleados de la FAC.....	20
Tabla 4. Perfil sociodemográfico. Descripción de los empleados de la FAC.....	26
Tabla 5. Análisis de la encuesta “ <i>riesgos psicosociales por teletrabajo</i> ”	28
Tabla 6. Análisis general de resultados factores de influencia en grupos de personas.....	34

Lista de figuras

iv

Figura 1 Considero que mi casa/ apartamento tiene el espacio suficiente	34
Figura 2 Cuento con un escritorio y silla acorde para trabajar.	34
Figura 3 La zona donde vivo es ruidosa.....	34
Figura 4 Mi familia es numerosa	35
Figura 5 Mi sitio de trabajo tiene suficiente iluminación.....	35
Figura 6 Mi sitio de trabajo tiene suficiente ventilación	35
Figura 7 Mi sitio de trabajo está separado de las otras partes de la casa/apartamento.	36
Figura 8 Sufro de dolores de cabeza	36
Figura 9 Presento dolores de cuello y espalda.....	36
Figura 10 Tengo horarios de alimentación definidos.....	37
Figura 11 Me siento cansado y sin energía.	37
Figura 12 Sufro de insomnio	37
Figura 13 Considero que duermo lo suficiente.....	37
Figura 14 Me desespero cuando no obtengo lo deseado	38
Figura 15 Me irrito con facilidad.....	38
Figura 16 Mis labores cotidianas me producen tensión	38
Figura 17 Tengo miedo a perder mi empleo.....	38
Figura 18 Me considero capacitado para realizar mis funciones.....	39
Figura 19 Me siento nervioso cuando me dan nuevas órdenes.	39
Figura 20 Tengo buena relaciones con mi jefe y compañeros	39

Resumen.

El teletrabajo implementado vertiginosamente en los últimos 6 meses por causa del COVID 19, creo un nuevo reto laboral, como es el caso de la parte administrativa en la Fuerza Aérea Colombiana (FAC) donde tomaremos una muestra de 28 empleados adscriptos al comando aéreo de Combate No. 6 ubicado en el departamento de Caquetá. El cual ha tenido un aumento en sus horas laborales causando estrés laboral especialmente por el incremento de las nuevas tecnologías, manejo de plataformas, dispositivos móviles que aumentado su disponibilidad laboral diaria, con efectos secundarios y psicosomáticos como son el Síndrome Burnout, por ejemplo: distanciamiento social, familiar, sedentarismo, estrés, cansancio físico y mental. Por ende, nuestro objetivo principal será determinar los riesgos Psicosociales que se presentan por teletrabajo a los empleados administrativos de la Fuerza Área Colombiana (FAC). Es significativo hablar de los factores psicosociales positivos en esta modalidad de empleo, ya que hace referencia a la relación que existe entre la persona y su entorno laboral, por el exceso de horas laborales de los colaboradores y líderes, los cuales de manera voluntaria aceptaron participar en este estudio acerca de los entornos que permiten evaluar el aspecto de riesgos psicosociales en el presente ambiente de trabajo desarrollados por los teletrabajadores, la cual se desarrollará bajo un método investigativo cuantitativo donde se evaluará por medio de encuesta técnicas que nos dará resultados reales de ansiedad, estrés laboral, depresión, irritabilidad o frustración y agotamiento físico. Con el fin de crear nuevas estrategias para aumentar la motivación personal y el bienestar y la calidad de vida laboral.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, estrés, cansancio físico y mental, distanciamiento social, ansiedad.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto del problema.

Para efectos del presente trabajo de investigación, se tiene como referente que según la revista dinero (2020), el 62% de los colombianos ha enfrentado estados de estrés por consecuencia del teletrabajo, además, según una encuesta realizada por Safetya el 76% de las empresarios jamás habían manejado la batería de riesgo psicosocial con sus trabajadores, mientras que el 24% expresó que ya había realizado al menos una evaluación de riesgo psicosocial en periodos anteriores, por otro lado se encuentra el Gobierno nacional solo invierte entre un 0,013% y 0,015% del PIB para gestionar problemas asociados a la salud mental de los Colombianos por cuenta del estrés laboral, En este sentido para lograr un análisis más profundo y específico se toma como población objeto de estudio a los funcionarios de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC). (Min salud, 2020)

Como la población sobre la cual se analizarán los factores intrínsecos y extrínsecos que los afectan directa e indirectamente en el desarrollo de sus labores administrativas y con el manejo Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), soportado mediante reglamentación Colombiana, con la ley 1221 de 2008 la cual tiene por objeto 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).

Se estima de importancia anotar que las Fuerzas Militares de Colombia (dentro de las cuales se incluye la FAC), cuentan a la fecha con doscientos treinta mil efectivos (230.000) y quinientos mil reservistas (500.000); de la cifra global de hombres efectivos, es decir, hombres en servicio activo que participan en el teatro operacional,

aproximadamente quince mil (15.000) son efectivos de la FAC, los cuales se encuentran distribuidos entre personal de oficiales (3.171), suboficiales (4.304), alumnos de las escuelas de formación y capacitación (1.103), soldados y personal civil (2.382) que han puesto al servicio de la Fuerza sus conocimientos y experticia profesional en los campos de las comunicaciones, sanidad, apoyo administrativo, etc. ; las cifras anotadas se toman del sitio web del Comando General de las FFMM de Colombia y la FAC, respectivamente.

De acuerdo a lo anterior el teletrabajo viene aumentando los riesgos psicosociales como efectos secundarios con signos y síntomas como: el estrés, la ansiedad, la baja realización personal, distanciamiento social, trastornos del sueño, pertenecientes al síndrome de Burnout, (síndrome del quemado). Siendo considerado actualmente como una problemática de salud pública y reconocido en la tabla de riesgos profesionales como enfermedad laboral, donde evaluaremos los factores de riesgo, métodos investigativos cualitativos evidenciando gráficamente con bases metodológicas el índice de afectación el incremento laboral.

Planteamiento del problema.

La excesiva carga laboral, por teletrabajo expone a la parte administrativa a tener disponibilidad completa incumpliendo su horario laboral de 8 horas diarias. Sometiendo al colaborador o líder del área a distanciarse familiar y socialmente. Ocasionando problemas físicos, mentales y estrés.

Adicionalmente, se debe considerar que al interior de las instituciones castrenses la relación de subordinación entre: superior y subalterno, es, notoriamente más marcada que en cualquier otra institución, entidad pública o empresa privada.

El estrés, el cansancio, las malas posturas, inadecuados sitios de trabajo, entre otros tantos factores, son hoy las causas por las que se ha presentado un aumento

significativo en las licencias remuneradas y no remuneradas solicitadas por los trabajadores.

Aparte de las anteriores se presenta ausentismo laboral, falta de sinergia o trabajo en equipo. Por tanto, una de las tareas a realizar en el curso de esta investigación será la revisión de aquellas situaciones o circunstancias que sean potencialmente fuentes generadoras de estrés

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los riesgos psicosociales generados por el teletrabajo en la Fuerza aérea colombiana en el área administrativa?

Objetivo general.

Determinar los riesgos psicosociales que se generan en el área administrativa de la fuerza aérea colombiana por consecuencia del teletrabajo.

Objetivos específicos.

- Evaluar los riesgos psicosociales actuales que afectan el desempeño de los colaboradores en el área administrativa.
- Medir el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de la FAC en la modalidad de teletrabajo.
- Identificar oportunidades de mejora para una gestión eficiente de los riesgos psicosociales en los cargos administrativos de la fuerza aérea colombiana.

Justificación.

Al detectar los riesgos psicosociales presentados en la actualidad, nuestra justificación es basada en resultados científicos suministrados por los 28 participantes y es proporcionar a la Fuerza aérea Colombiana estrategias, herramientas de mejoramiento de calidad y bienestar de vida para sus trabajadores los cuales beneficiaran de manera significativa , dadas las circunstancias globales presentadas, donde el colaborador tendrá altos niveles de seguridad, asertividad, sinergia, lo cual aumentara su nivel de concentración e interés laboral, bajo la unificación de criterios y análisis biológicos y mentales basadas en métodos científicos y de pensamiento, mitigando los riesgos y aumentando la salud y bienestar del trabajador.

Esto significa que, en cierto sentido, describen una medida ajustada de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada persona y cada grupo; y de felicidad, satisfacción y recompensa, así mismo pueden referirse a la satisfacción global, incluyendo todos los aspectos como su hogar, trabajo, salud y vivienda.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

De acuerdo, a las variables y datos obtenidos es altamente preocupante algunos riesgos psicosociales definidos por la (Organización Internacional del Trabajo, 2018), como aquellos efectos que se presentan en los entornos de trabajo que afectan a la salud de los trabajadores. Signos y síntomas del síndrome de Burnout como son el estrés, inseguridad laboral, salud mental. En este caso producidas por el teletrabajo acción realizada desde el hogar o lugar diferente por medio de las nuevas tecnologías y plataformas donde se requiere de autogestión y mucho compromiso para no desorientar los objetivos con distracciones que generalmente se ejecutan desde la casa u hogar de la persona contratada.

Estrés.

Acumulación de carga laboral, que produce en la persona un bloqueo que conlleva a un bajo rendimiento o incluso a una frustración del mismo. En ese orden de ideas, el estrés laboral, se ha determinado como respuesta de incapacidad, fruto de los riesgos psicosociales, estas nacen cuando hay desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la propia compañía han conllevando a causar estrés en el individuo dificultando el desempeño de sus funciones. (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres, & Navarrete Freire, 2019).

Inseguridad laboral.

Uno de los efectos que conlleva a los trabajadores a tener un miedo por enfrentar una responsabilidad laboral o actividad que puede llegar a afectar su estado emocional y físico generando patologías. (Dorado, 2016)

Salud mental.

Carga excesiva por supervisión y control durante su jornada causando mayores riesgos a su salud, generando disminución en su calidad de vida. (Camacho, 2017)

Marco teórico.

Para evaluar cualitativamente los riesgos psicosociales en el trabajo y sus diferentes factores encontramos variedad de teorías y modelos de evaluación, de acuerdo con las actividades, influencias y factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en este caso en el síndrome de burnout reconocida como una enfermedad psicosomática ocasionado por estrés laboral y sus variables. Teóricamente encontramos modelos actuales que han centrado sus estudios en la parte organizacional, laboral de los colaboradores para mejorar, entender la calidad de vida laboral.

Lo que nos llevó en nuestra investigación aplicar el modelo de demanda y control de Janssen De Jongenos en el año 2016, donde se dan cuatro variables que son: Sobre carga laboral. Condiciones físicas, relaciones sociales y condiciones de empleo. Las cuales se relacionan con tres dimensiones 1. Síndrome de Burnout 2. La motivación laboral 3. La satisfacción laboral las cuales producen una sintomatología notable en el colaborador.

La edad y los años de servicio, son variables que imponen mayor nivel de dificultad al trabajo realizado y afectan emocionalmente al colaborador; tanto la edad como el tiempo que lleva laborando el colaborador aumentan las demandas psicológicas. Jonge resalta los cambios notables del trabajador por el incremento de la carga laboral, mental y emocional desencadenada por el principal signo y síntoma el estrés. El cual va creciendo a través de los años por la demanda de las empresas por aumentar su productividad y sometiendo a los colaboradores a grandes cargas de estrés, quemándolos profesionalmente. (Daniel Raúl Zuina & Zuin, 2020)

El síndrome de Burnout tiene presencia más evidente que lo que normalmente se considera, en trabajos bajo presión su ocurrencia es muy probable; el escenario de las Fuerzas Militares es el propicio para su ocurrencia, aun cuando los militares físicamente sean aptos para cumplir con grandes requerimientos, en el ámbito mental pueden verse

más afectados, apareciendo entonces: pérdida de emotividad y compromiso laboral, disminución considerable en el ritmo de trabajo que puede conllevar a no lograr objetivos y metas establecidas.

En los últimos 40 años se han desarrollado múltiples investigaciones desde diferentes aproximaciones con base al síndrome de Burnout, las cuales han pretendido, inicialmente, definir el concepto y crear modelos explicativos, pasando posteriormente a un significativo interés por la evaluación y análisis de esta problemática, lo que permitiría finalmente formar estrategias eficaces de prevención e intervención. (Díaz Bambula, Fátima, & Carolina Gómez, Ingrid, 2016).

Ahora bien, las estrategias psicológicas que eventualmente puedan aplicarse con la población objeto de investigación, deberán encaminarse a lograr: bases sólidas para mantener ritmos de trabajo eficientes, donde el estrés y los demás problemas psicosociales sean mitigados; un efectivo control sobre tales riesgos significarán no sólo el cumplimiento de metas organizacionales, sino también, la preservación de la calidad de la salud; una persona físicamente estable y mentalmente sana, es una persona segura, productiva, capaz de crecer y lograr objetivos en el todos los escenarios de la vida.

Marco Empírico.

El riesgo psicosocial es de gran interés para las empresas modernas pues muchas patologías en salud mental han sido consecuencia del trabajo, razón por la que muchos estudios han hecho avances e importantes aspectos como la gestión de riesgos psicosociales y la caracterización misma de la problemática, además ha sido necesario ahondar en el tema porque la tecnología ha generado fuertes transformaciones en la conducta social, actualmente es posible que una gran parte de la población realice sus actividades laborales desde su casa por medio del teletrabajo, varios académicos y empresarios han orientado su atención a entender los impactos negativos que esta modalidad de empleo tiene sobre los trabajadores. Las demandas laborales, que parecen no tener horario, sumadas a las situaciones de estrés propias del ambiente en el hogar, han llevado a muchos trabajadores al “el síndrome del cansancio emocional” (West, Dyrbye, & Shanafelt, 2018).

Un estudio realizado por estudiantes de la Universidad Santo Tomás habla del riesgo psicosocial y estrés de una empresa del sector comercial de Bogotá, en este, se busca realizar un análisis del estado de riesgo psicosocial y estrés laboral de 84 trabajadores de una comercializadora de productos de cuero y marroquinería en Bogotá. Para lo cual fue necesario usar herramientas de la batería de Instrumentos con el fin de evaluar de factores que aumentan la probabilidad de generar riesgo psicosocial en los trabajadores, finalmente, se encontró que muchos de los trabajadores cuentan con niveles altos de riesgo psicosocial y estrés, sin embargo, los cargos administrativos son los que expresan mayor niveles de riesgo en relación con los cargos operativos, así mismo, no se encontraron diferencias de género en la probabilidad de tener riesgo psicosocial. Por otro lado, tampoco se encontró evidencia para decir que hay variables demográficas que pueden predecir fuertemente el riesgo de padecer el estrés en el entorno laboral. (Edgar Andrés Ramírez, Griebeling, Del Roció; 2016)

Adicionalmente, se encontró otro estudio titulado La intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales, la investigación se realizó para la Organización

Malagueña de Transportes que cuenta con un tipo de gestión de riesgos psicosociales fundado en la integración, participación, mejora continua, autorresponsabilidad y trabajo en equipo, a partir de aquí buscan garantizar una buena gestión para prevenir riesgos laborales mediante una política de gestión eficiente, con los sistemas de calidad y medioambiente en un Sistema Integrado de Gestión, además, el documento persigue diversos objetivos alienados a las estrategias organizacionales de la empresa, que buscan mejorar el clima laboral, reducir el absentismo entre los trabajadores y también buscan impactar la accidentabilidad, con el fin de conseguirlo se llevo a cabo un proyecto de medición sistemática y continuo de evaluación de riesgos psicosociales que dio resultados sumamente favorables durante diez años, demostrando ser un mecanismo muy asertivo para la detección anticipada de cambios y además permite gestionar eficazmente riesgos de de este tipo, en esta investigación se desarrollo un proyecto de comunicación vertical y horizontal, en armonía con el proyecto de capacitación y la creación de las diversos grupos de trabajo. (María Escalona, José Márquez, Villalobos; 2017)

En tercer lugar, se encontró un estudio realizado por Javier Navarro Aparicio, un profesor asociado a la facultad de derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universitat de València Estudi General, titulado Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa, el artículo muestra un modelo de acción frente a los factores de riesgo psicosociales que se derivan de condiciones de estrés en el entorno de trabajo, para lo cual, el autor relaciona las consecuencias más notorias ocasionadas en una empresa por cuenta de un alto grado de estrés laboral, posteriormente, define sus actuaciones prioritarias para establecer los procesos que deben llevarse a cabo, acto seguido, diferencia las actividades que se dirigen a conseguir una organización colectivamente con los grupos de trabajo, en este punto es prioridad prioridad manifestar la opinión de los trabajadores, en cuanto a las acciones que se deben dirigir a los trabajadores con resultados desfavorables, en ese orden de ideas, esta investigación busca intervenir en la interacción de la organización general y específica de la empresa con los intereses individuales de los trabajadores (Navarro, 2019).

Finalmente, se establece que en Colombia el teletrabajo está regido por la (LEY 1221 Normas para promover y regular el Teletrabajo, 2008). Por medio de esta se precisa el trabajo como una forma de organización laboral que consiste en el trabajo de una actividad remunerada o a la prestación de servicios a terceros, manejando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones. Así como en Colombia, en la época de pandemia, muchos países aumentaron sus cifras en relación con empleados vinculados a la empresa por teletrabajo. Este repentino cambio ha llevado a muchos empleados a practicar esta modalidad de empleo por primera vez, lo que los ha llevado a practicar la autodisciplina y la auto organización. (Min trabajo, 2020)

El presente trabajo está apoyado desde el paradigma cuantitativo, debido a que es un estudio metódico, definido y preciso, sobre el cual se han elaborado diferentes estudios, y se guía bajo los lineamientos de la investigación guiada por hipótesis empíricamente contrastables, en otras palabras, se ubica en técnicas del método científico, el estrés laboral es un fenómeno que se ha convertido en algo frecuente en la actualidad, esto debido a que los tipos de empleo han cambiado de manera acelerada en los últimos tiempos, más con el teletrabajo que hoy en día se está sobrellevando. Esta condición puede ocasionar que los niveles de salud y de beneficio no sean los mejores para los trabajadores, no obstante, los estresores pueden tener efectos positivos, siempre y cuando no se dé frecuentemente y no en una intensidad elevada, además de que no supere la capacidad de adaptación del trabajador. (Velandia, 2019)

Capítulo 3.

Metodología.

El presente trabajo está sustentado desde el paradigma cuantitativo, debido a que es un estudio metódico, definido y preciso, sobre el cual se han elaborado diferentes estudios, y se guía bajo los lineamientos de la investigación guiada por hipótesis empíricamente contrastables, en otras palabras, se ubica en procesos del método científico, el estrés laboral es un fenómeno que se ha convertido en algo frecuente en la actualidad, esto debido a que los tipos de empleo han cambiado de manera acelerada en los últimos tiempos, más con el teletrabajo que hoy en día se está sobrellevando. Esta condición puede ocasionar que los niveles de salud y de beneficio no sean los mejores para los trabajadores, no obstante, los estresores pueden tener efectos positivos, siempre y cuando no se dé frecuentemente y no en una intensidad elevada, además de que no supere la capacidad de adaptación del trabajador. (Velandia, 2019)

Tipo y diseño de investigación.

En virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, los recursos humanos, físicos o técnicos con los que se cuentan para la elaboración del estudio de este proyecto de investigación por la situación compleja que atraviesa el país no se tienen en cuenta, asimismo las posibles consecuencias presentadas por la restricción a la circulación de personas en el territorio nacional.

Para empezar y teniendo en cuenta que se tiene como objetivo el demostrar la hipótesis preliminarmente señalada, así como también los objetivos trazados, el presente proyecto será abordado bajo los parámetros de este enfoque. Un planteamiento cualitativo es como integrar un laberinto. Sabemos dónde empezamos, pero no dónde habremos de terminar. Entramos con convicción, pero sin un mapa minucioso, preciso. Y de algo tenemos certeza: deberemos defender la mente abierta y estar preparados para adaptarnos al cambio. (Hernández Sampieri & Torres, 2018).

El procedimiento de la investigación consistirá en recolección información a través de la realización de una encuesta, con preguntas específicas referente a “*riesgos psicosociales por teletrabajo*”. De igual manera se utilizará como diseño de investigación la no Experimental, de corte transaccional, teniendo en cuenta que, es la que se ejecuta sin manipular de carácter consciente las variables y la recolección de datos se da en un único momento.

Participantes.

Se realizó un estudio descriptivo de 28 trabajadores asistenciales pertenecientes a la Fuerza Aérea Colombia, en Caquetá, para establecer la prevalencia del síndrome de burnout en ellos, para lo cual se estudiaron algunas variables de interés como la edad, oficio, estado civil casados y/o unión libre, sexo y antigüedad en la empresa, se seleccionaron hombres y mujeres de edades entre los 31 y 55 años y también aquellos que cuenta con una antigüedad en la empresa de entre 1 a 5 años de diferentes estratos socioeconómicos, este grupo objeto de estudio representa el 69% de los trabajadores totales.

Instrumentos de recolección de datos.

Para el desarrollo de este proyecto investigativo método cualitativo, inicialmente se aplica un tipo encuesta que busca valorar posibles riesgos psicosociales relacionados con el existente espacio de trabajo, con el fin de tomar medidas preventivas del nuevo ambiente laboral (Teletrabajo) y crear un plan de mejoramiento tanto para Fuerza Aérea Colombiana FAC, como para los colaboradores para garantizar una mejor calidad de vida laboral y disminuir los riesgos, se aplicará una encuesta con 20 ítems de forma virtual. La recolección de información ocurre en los ambientes naturales y habituales de los partícipes o unidades de muestreo. En el caso de personas, en su vida diaria: como hablan, en que creen, que sienten, como piensan, como interactúan, etcétera.(Hernández Sampieri & Torres, 2018).

En la actualidad las empresas buscan crear estrategias que permiten a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo mejorar su calidad de vida, por esta razón, el presente proceso de investigación es efectuado por medio de la recolección de datos con uso de encuestas de escala Likert, de aplicación por vía electrónica través de Microsoft Forms, link

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWsW0yxEjajBLZtrQAAAAAAAAAAAYAAJOUspUNUY0Ujc2VIA4WVVCUFJUWjZyME5NSTk1Mi4u>

Estrategia del análisis de datos.

Para el análisis y procesamiento de información se realizó un conteo de todas las encuestas efectuadas, con las respuestas entregadas para ser consolidadas por medio de gráficos y datos estadísticos usando como estrategia de análisis de datos la medición a través de la herramienta tecnológica Microsoft Forms y tablas Excel.

Consideraciones éticas.

Según la Ley 1090 de 2006, respecto a los criterios de intervención implica responsabilidad de la dirección de la empresa y los trabajadores (MinSalud, 2018) y Resolución 2886 del 2012, especifica las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las compromisos que les compete (MinTic, 2020), asimismo, este proceso se despliega bajo el respeto a la dignidad de las personas, la autonomía de la voluntad y la confianza de los trabajadores en el cual se aplicara el consentimiento informado considerando importante los aspectos en mención, teniendo en cuenta que se trabajara con seres humanos, se debe demostrar normas de ética y respeto para poder llevar a cabo una investigación adecuada y limpia.

Es importante tener como referente que ante todo la psicología laboral debe apuntar hacia una comprensión del escenario laboral como un medio de desempeño más que como un lugar de trabajo, de esta manera lograr conocer las diferentes percepciones de los trabajadores para en base a ellas asumir una base sólida para tomar las decisiones de mejora con mejor alcance para beneficio de las personas y del funcionamiento organizacional de la FAC. (Anexo 1)

Capítulo 4.

Resultados.

Se tiene como aspecto de identificación en el contexto en el cual se desarrollan las actividades que el 67,8% cuenta con un espacio adecuado para desarrollar las actividades en su hogar, un aspecto importante y básico para ejercer este tipo de trabajo, de igual manera al determinar la silla en la que se labora, el 75% cuenta con una silla adecuada, lo cual genera una base importante para el posicionamiento ergonómico adecuado, disminuyendo así las probabilidades de generación de enfermedades osteo-musculares y de posicionamiento o higiene postural.

Ahora bien, un factor que afecta es el ruido, el cual en la presente investigación se tiene que el 50% está en zonas de alto ruido, lo que conlleva a una exposición continua a este factor de adversidad hacia la productividad laboral, lo que en muchas ocasiones genera algunas dolencias como migrañas, y dificultad para concentrarse.

Al analizar la iluminación y la ventilación, que son elementos y condiciones laborales que se deben gestionar eficientemente para garantizar una estabilidad física y mental saludable, se encuentra que el 64,2% y el 71,4% respectivamente cuentan con buenas condiciones en estos referentes, sin embargo, el 35,8% y el 28,6% tienen dificultades en estos aspectos, lo que exige mayor desgaste en las jornadas laborales.

Como antecedente de patologías se tiene que el 25% presenta dolores de cabeza continuamente, sin embargo, un 35,71% presenta estos síntomas ocasionalmente, lo que se convierte en una alerta para la organización, pues tan solo el 39,28% no sufre o muy poco lo ha padecido.

A nivel ergonómico se encuentra que 25,57% presenta dolores de espalda y cuello de forma continua, pero una cifra importante es que el 39,28% presenta estos síntomas de una forma ocasional, nueva alarma de problemas en higiene postural, factor que incrementa la disminución progresiva de la efectividad laboral como tal.

En el sentido de los horarios de una alimentación adecuada, se tiene que el 50% tiene una dieta basada en una disciplina fija, el otro 50% no tiene horarios definidos, factor que genera debilidad y un mayor desgaste en las actividades desarrolladas diariamente.

Como factores de mayor alerta se tiene que 35,71% se siente muy cansado y sin energía, un 42,85% presenta estos síntomas ocasionalmente, tan solo un 21,42% está activo y muy productivo de una forma continua, lo que es muy preocupante en vista de una producción estable y eficiente.

El síndrome del insomnio se presenta de forma continua en un 39,28%, afortunadamente es un porcentaje bajo, pero es una alerta, pues son 11 personas de la muestra que tienen esta sintomatología y puede ser derivada del estrés asociado al cumplimiento de sus funciones; por su parte se tiene que 64,28% afirma que duerme lo necesario y duerme bien.

Frente al interrogante un poco más profundo, el estrés, se tiene que el 39,28% ha presentado síntomas continuos de desespero cuando no se logra lo que se propone, y un 28,57% ha presentado la misma sintomatología ocasionalmente, de igual manera el 39,28% se irrita con facilidad de forma continua, un 39,28% afirma sentir tensión al realizar su trabajo, así mismo el 39,28% tiene miedo perder el empleo.

Ahora bien, como factor positivo se tiene que 60,71% se siente capacitado para desempeñar su cargo, y un 85,71% afirma tener buenas relaciones con compañeros y jefe, factor clave para fomentar un trabajo en equipo y hacerle frente a los factores que pueden conllevar a síntomas de estrés y disminución considerable tanto en la calidad de vida como en el rendimiento productivo.

En la agrupación grafica se puede evidenciar como las personas están expuestas a diferentes escenarios laborales, destacando que a nivel interno la gran mayoría tiene

lugares cómodos de trabajo, sin embargo, el ruido y los antecedentes evidencia una sintomatología sobre la cual se deben tomar las medidas correspondientes para su adecuada gestión.

Podrán ejercer algún deporte o competencia, el esfuerzo hacia el logro de los objetivos generando equilibrio entre la capacidad física y la habilidad mental, lo que garantiza que el trabajador en este caso FAC, logre tener mayor claridad sobre los diferentes retos que se tengan para lograr salvaguardar eficientemente la soberanía aérea nacional.

Una vez logrado esto, el trabajador se va a sentir con una motivación mucho mayor, la cual le genera una fuerza adicional que lo hace sentir seguro de sus capacidades, razones que lo conllevan a superar cualquier obstáculo bien sea del exterior o de inseguridad interna, pues se ha comprobado a lo largo de la historia que una persona motivada es mucho más competitiva que otra en la cual la estimulación mental sea plana o muy mínima (Uribe, 2020)

Finalmente, esto permite consolidar una barrera frente los riesgos identificados en la actividad realizada en este caso desde espacios del hogar, como también permite generar y fundamentar cultura de prevención, basada en el auto-cuidado, pues esta herramienta es muy importante ya que la supervisión en un sitio residencial es nula, la persona debe gestionar sus hábitos laborales para prevenir y/o disminuir la probabilidad de ocurrencia de afectaciones derivadas por estos factores de riesgo (Eom, Choi & Sung, 2016).

De esta manera se logra una prevención eficiente, basada en el conocimiento y la disciplina, fundamentando un trabajo con empoderamiento, seguridad, motivación y psicología positiva apuntando hacia el logro de objetivos y metas en los tiempos establecidos.

Discusión.

Dentro de nuestro estudio sobre la problemática del teletrabajo, orientado como caso específico a la FAC, es importante establecer una relación entre los resultados obtenidos y el escenario actual del teletrabajo teniendo como escenario principal la actual pandemia.

En el presente año la cantidad de empleados que trabajan remotamente desde casa se ha incrementado, especialmente en sectores especializados, como es el caso de algunos trabajadores de la FAC. A pesar de los diferentes aspectos positivos, como la recuperación del tiempo del traslado al trabajo y el mayor tiempo para la convivencia en el hogar, es evidenciado en este trabajo que situaciones de estrés propios de algunos hogares pueden influir en el desarrollo normal de las actividades laborales.

Una de las principales problemáticas que son observadas en la práctica laboral conocida como teletrabajo, está relacionada a los problemas técnicos. Problemas en la conexión remota, problemas de *hardware* y *software* son aspectos que pueden parar la productividad y de este modo generar ambientes de estrés. Esta situación asociada a la falta de comunicación con los compañeros de trabajo deja el ambiente más solitario, que en muchos aspectos es subsanado con distracciones. La pérdida de atención trae como consecuencia un aumento del estrés, sensación de fatiga y pérdida de sueño, factores alteran la salud física y mental del trabajador.

Uno de los resultados más recurrentes fue el de la desesperación laboral. El incremento de la carga laboral, así como el aumento de la tensión laboral por la falta de horarios bien definidos, crean en el trabajador irritación y fatiga. Sin embargo, por ser el teletrabajo una actividad que se desarrolla principalmente de las tareas adquiridas. Entre los entrevistados fue encontrado que alrededor del 50% de los entrevistados no posee un espacio definido para trabajar, y de estos, en promedio el 30% no posee un espacio que presente una buena iluminación y ventilación. De nuestros resultados se determinó que la mitad de los entrevistados trabajan en ambientes ruidosos, donde 3/5 de los entrevistados

viven en familias numerosas. Sin embargo, esto no indica que sentimientos como el de soledad y aislamiento no estén presentes. A los resultados anteriores se debe sumar que 1/4 de los encuestados presenta dolores de cabeza, así como de espalda y cuello.

Los anteriores resultados se orientan principalmente con el síndrome de burnout, en donde entre los principales problemas se encuentran el ruido y el cansancio. De este modo, nuestro estudio establece la importancia que tiene el acompañamiento que las empresas deben realizar a los trabajadores. Los factores de estrés, como la falta de tiempo para realizar las tareas o el no tener un horario definido, pueden contrastar con las expectativas que el empleado tiene, lo que lleva en muchos casos a síntomas de tristeza o ansiedad, en el hogar, este trabajo determinó que entre los aspectos con mayor peso para el aumento del estrés se encuentra el del ambiente laboral. Dentro de nuestro estudio se determinó que variables: como la cantidad de ruido presente, áreas bien iluminadas y ventiladas están relacionadas con el éxito del desarrollo

Conclusiones.

Este estudio evidencia principalmente la problemática que se presenta con el teletrabajo, específicamente con trabajadores de la Fuerza Aérea Colombiana:

1. Se identificaron variables que determinan los riesgos laborales de carácter psicosocial presentes bajo la modalidad del teletrabajo, específicamente por el exceso de horas de trabajo.
2. Existe una correlación entre el ambiente laboral y la salud mental de los trabajadores encuestados: a guisa de ejemplo: las condiciones locativas juegan un papel preponderante al momento de realizar las actividades laborales.

En este sentido, dentro de nuestro grupo de estudio, se pudo determinar el ruido como uno de los principales problemas en lo que al aspecto medioambiental respecta.

3. A partir del ejercicio de consulta bibliográfica y la aplicación de los diferentes instrumentos de medición y recolección de información, se pudo observar como

- una orientación diferente permite establecer los inicios de un acompañamiento que necesita ser desarrollado con las personas que trabajan en la modalidad de teletrabajo.
4. En el desarrollo de las actividades prácticas de la investigación, con la población objeto de estudio se pudo constatar la ocurrencia de diferentes ítems discutidos en la teoría de *Burnout*: aspectos como la frustración laboral, miedo a perder el trabajo, síntomas de fatiga y aislamiento, deben ser relacionados ahora con las diferentes situaciones encontradas dentro del lugar de residencia. Así mismo, fue determinado que horarios de trabajo bien definidos, el cuidado una alimentación adecuada y la disposición de espacios propicios para realizar las diferentes tareas, permiten mejorar las condiciones de trabajo, ayudando en la prevención de la salud mental en este tiempo de confinamiento.

Limitaciones.

Estos son algunos de los posibles alcances y limitaciones en la realización del presente proyecto de investigación:

Acceso: nuestra investigación debe tener acceso a personas, organizaciones o documentos, el acceso es limitado ya que no es fácil poder interactuar con ellos el tiempo necesario por su labor.

Efectos longitudinales: El tiempo disponible para investigar y reunirnos en un horario por temas personales o laborales, a causa de la fecha de vencimiento de asignación de las entregas de la investigación.




Limitaciones culturales y otro tipo de sesgo: nos pasaba cuando queríamos que la investigación fuese mostrada de manera clara, pero la hacíamos imprecisa. El sesgo es generalmente negativo, aunque puede haber sesgo positivo, especialmente si ese sesgo refleja en la investigación una sola relación.

Por último, revisar con criterio el modo en el que planteamos el problema, quizás por el mismo afán del día omitíamos la forma de redacción, y la búsqueda de bibliografías recientes.

Recomendaciones.




De acuerdo con los resultados obtenidos de la muestra de 28 colaboradores de la FAC, Algunos de los aspectos reales en el teletrabajo en lo que compete a los teletrabajadores, se fundamentan en el progreso de la calidad de vida, disminución de los niveles de estrés, aumento en la independencia laboral, ahorro en tiempos y dinero de traslados, avances en la alimentación y salud, mayor bienestar laboral, menor número de distracciones y mayor producción, de lo cual se empleará el siguiente plan de mejora en tres ítems principales: físicos, salud y emocionales.

Tabla 1. Acciones de mejora condiciones físicas de los empleados de la FAC

ACCIONES DE MEJORA CONDICIONES FÍSICAS	
Cuenta con una mesa o escritorio cómodos para trabajar	
Iluminación natural o artificial adecuada preferiblemente sea luz	
El lugar de trabajo no debe ser ubicado dentro del dormitorio preferiblemente, se recomienda no desempeñar funciones desde la cama o el sofá.	
Criterios de Adecuación	
En este aspecto tendremos en cuenta los factores analizados con los colaboradores, espacio suficiente, lugar adecuado trabajar, ventilación, iluminación. Los líderes directos deben confirmar que sus colaboradores cuentan con las condiciones adecuadas para trabajar.	



Fuente. *Elaboración Propia*

Tabla 2. Acciones de mejora condiciones de Salud de los empleados de la FAC

ACCIONES DE MEJORA CONDICIONES DE SALUD	
La empresa definirá horarios de alimentación, garantizando que en este tiempo los colaboradores no agendan llamadas, ni reuniones, respetando su espacio y tiempo.	
Se realizarán pausas activas virtuales con los colaboradores.	
Se brindarán espacios con talento humano para brindar tips a los colaboradores de trabajos virtuales. Como, por ejemplo: Cada 20 min, toma un descanso de 20 segundos.	
Criterios de Adecuación	
En este aspecto tenemos en cuenta, las condiciones de: ruido, posición ergonómica, familia numerosa, horarios laborales y de alimentación definidos.	

Fuente. *Elaboración Propia*

Tabla 3. Acciones de mejora condiciones Emocionales en los empleados de la FAC

ACCIONES DE MEJORA CONDICIONES EMOCIONALES	
Los líderes se encaran de hacer comunicaciones efectivas con su grupo, realizaran acercamientos con cada colaborador para identificar que se sientan bien y entable conversaciones efectivas y afectivas.	
Importante ejercer la puntualidad en las reuniones como pilar de la organización, no excederse en los tiempos establecidos para cada tema. Establecer horarios mejora los hábitos en las labores.	
Criterios de Adecuación	
En este aspecto tenemos en cuenta los factores evaluados tales como: irritabilidad, el miedo, estrés, impotencia, frustración. Se aplicarán técnicas de tercera generación.	

Fuente. *Elaboración Propia*

Referencias bibliográficas

Referencias

- Daniel Raúl Zuina, F. P., & Zuin, M. P. (2020). Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. *Neurología Argentina*, 4-12.
- Díaz Bambula, Fátima, & Carolina Gómez, Ingrid (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1),113-131.[fecha de Consulta 3 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21345152008>
- Evaluación de riesgos psicosociales en el profesorado de la Universidad de Granada: Estudio de caso único 2015-María Caballero Martínez 10.30827/digibug.37035 ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación Docencia Creativa
- Eom, S.-J., Choi, N., & Sung, W. (2016). The use of smart work in government: Empirical analysis of Korean experiences. *Government Information Quarterly*, 33(3), 562–571. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2016.01.005>
- Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería 2019 Margarita-María Orozco-Vásquez, Yury-Carolina Zuluaga-Ramírez, Geraldine Pulido-Bello10.18270/rce.v18i1.2308 Revista Colombiana de Enfermería
- Fernandez Escalona, M.J., Marquez Matito , J.F., & Villalobos Antequera, F. (n.d). Intervención participativa en la gestion de riesgos psicosociales. Retrived from, <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=artttx&pid=S0465-546X2013000500007>
- Hernández Sampieri, R., & Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- LEY 1221 Normas para promover y regular el Teletrabajo. (16 de julio de 2008). Congreso de Colombia . Bogotá, Colombia.
- MinSalud. (2018). *Ministerio de Salud y de Protección Social*. Obtenido de Normativa: boletines jurídicos: https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Norm_Boletines.aspx
- MinTic. (2020). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicacione*. Obtenido de El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia: <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>
- MINISTERIO DEL INTERIOR. (22 de marzo de 2020). Obtenido de Decreto No. 457, Emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>


- Munarriz, B. (2015). *Técnicas y Metodos en Investigacion Cualitativa*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/61903317.pdf>.
- Navarro Aparicio, J., (n.d). *Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: Estrategia operativa*. Retrived from, <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=arttext&pid=S0465-546X2009000200009>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Investigación*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/research/lang--es/index.htm>
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, vol. 8, núm. 2.
- Rodriguez.E, articulo: factores de riesgo psicosocial vinculados a la labor en las fuerzas armadas, universidad piloto de Colombia, recuperado de: <http://www.contextos-revista.com.co/Revista%2016/Con16-Art3.pdf>
- Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género Ana de la Puebla Pinilla 2020 Ana de la Puebla Pinilla 10.20318/labos.2020.5547 LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social
- Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexi3n desde la gerencia del talento humano en Colombia. (2015b, enero 1). Recuperado de <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2215910X15000129>
- Uribe Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49-1, 1-17. <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Velandia, S. R. S. (2019, 31 octubre). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional | Salamanca Velandia | Revista Temas. Recuperado de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332>
- Velasco, P. A. (2012). *Colpatria ARL*. Obtenido de Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo: <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Artículo boletín sector financiero. (n.d.). Retrieved from <https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>
- Fernández Escalona, M. J., Márquez Matito, J. F., & Villalobos Antequera, F. (n.d.). Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales. Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000500007

Navarro Aparicio, J. (n.d.). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: Estrategia operativa. Retrieved from http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200009

Navegación. (n.d.). Retrieved from <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Anexos.

Anexo 1. Consentimiento Informado

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	26 DE 42

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: RIESGOS PSICOLOGIALES POR TELETRABAJO

Investigadores: JOHN JIAVER CELIS CELIS
DIEGO HUMBERTO GARCIA FERNANDEZ
LUISA FERNANDA GOMEZ MERCHAN
ANGIE LORENA RAMIREZ MALDONADO

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser miembro activo del cuerpo administrativo de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC), El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar los riesgos psicosociales que se presentan por teletrabajo a los empleados administrativos de la FAC por el exceso de horas laborales.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada **“RIESGOS PSICOSOCIALES POR TELETRABAJO”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Tabla 4. Perfil sociodemográfico. Descripción de los empleados de la FAC

Nombre	Edad	Sexo	Experiencia / Años
Peter Thaler Guerrero Junca	45	M	Experiencia en el área administrativos 5 años
Sofía Esther Maldonado Pérez	35	F	Experiencia en el área administrativos 3 años
Luz Stella Céspedes Murillo	40	F	Experiencia en el área administrativos 4 años
Higinio Chavarro Martínez	46	M	Experiencia en el área administrativos 3 años
Euclides Tibacuy	37	M	Experiencia en el área administrativos 5 años
José Willinton Rojas Rojas	42	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
Patricia Flores Castro	39	F	Experiencia en el área administrativos 2 años
Leonel Valencia Palencia	37	M	Experiencia en el área administrativos 1 años
Sandra Janeth Gualteros	31	F	Experiencia en el área administrativos 4 años
Mayerly Pérez Junca	38	F	Experiencia en el área administrativos 2 años
Sebastián Martínez Mojica	35	M	Experiencia en el área administrativos 5 años
Juan Pablo Espitia Chavarro	40	M	Experiencia en el área administrativos 3 años
Argemiro Triana Muñoz	41	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
John Jairo Velásquez Celis	38	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
Pedro Ávila Rincón	52	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
Humberto Otálora Jaimes	52	M	Experiencia en el área administrativos 4 años
Pedro Pablo Pachón Wilches	53	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
John Freddy Barbosa	52	M	Experiencia en el área administrativos 3 años
Alexander Figueroa Castro	50	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
Federico Sosa Rico	50	M	Experiencia en el área administrativos 2 años

Miriam Mahecha Soto	52	F	Experiencia en el área administrativos 3 años
Luis Eduardo Duarte Cortes	46	M	Experiencia en el área administrativos 4 años
Alba Luz Ñañez Roa	49	F	Experiencia en el área administrativos 5 años
Wilmer Estiven Asprilla Rey	47	M	Experiencia en el área administrativos 2 años
Royman Ernesto Pernet	49	M	Experiencia en el área administrativos 3 años
Gilberto Prada Sierra	47	M	Experiencia en el área administrativos 4 años
Luz Dary Timana Mojica	43	F	Experiencia en el área administrativos 3 años
Jaime Alberto Ruiz Hernández	45	M	Experiencia en el área administrativos 1 años

Preguntas, encuesta aplicada a trabajadores de la Fuerza Aérea Colombiana sobre
“riesgos psicosociales por teletrabajo”

1. Considero que mi casa/ apartamento tiene el espacio suficiente.
2. Cuento con un escritorio y silla acorde para trabajar.
3. La zona donde vivo es ruidosa
4. Mi familia es numerosa
5. Mi sitio de trabajo tiene suficiente iluminación
6. Mi sitio de trabajo tiene suficiente ventilación
7. Mi sitio de trabajo está separado de las otras partes de la casa/apartamento.
8. Sufro de dolores de cabeza
9. Presento dolores de cuello y espalda
10. Tengo horarios de alimentación definidos
11. Me siento cansado y sin energía.
12. Sufro de insomnio
13. Considero que duermo lo suficiente.
14. Me desespero cuando no obtengo lo deseado
15. Me irrito con facilidad
16. Mis labores cotidianas me producen tensión
17. Tengo miedo a perder mi empleo.
18. Me considero capacitado para realizar mis funciones.
19. Me siento nervioso cuando me dan nuevas órdenes.
20. Tengo buenas relaciones con mi jefe y compañeros

Tabla 5. Análisis de la encuesta “*riesgos psicosociales por teletrabajo*” (preguntas 1 a 20).

Figura 1. Considero que mi casa/ apartamento tiene el espacio suficiente.

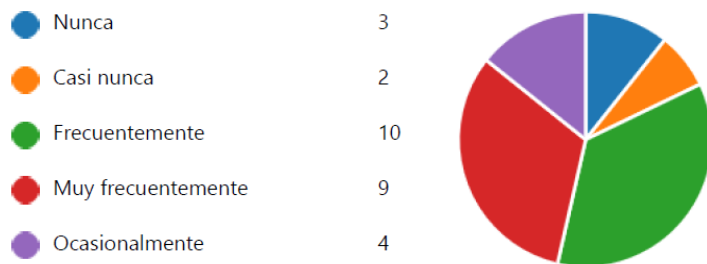


Figura 2. Cuento con un escritorio y silla acorde para trabajar.

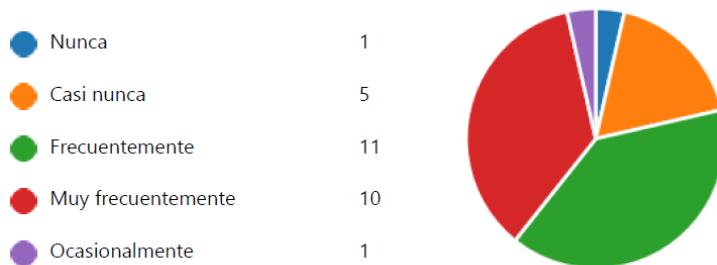


Figura 3. La zona donde vivo es ruidosa

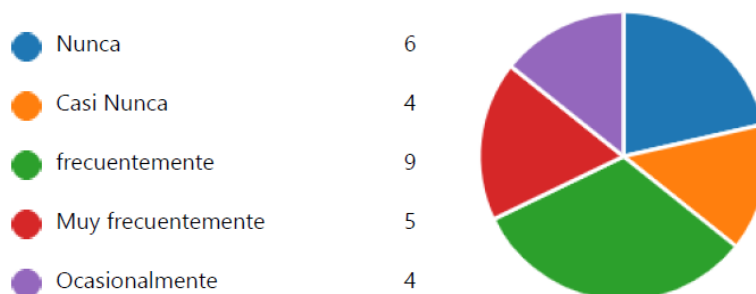


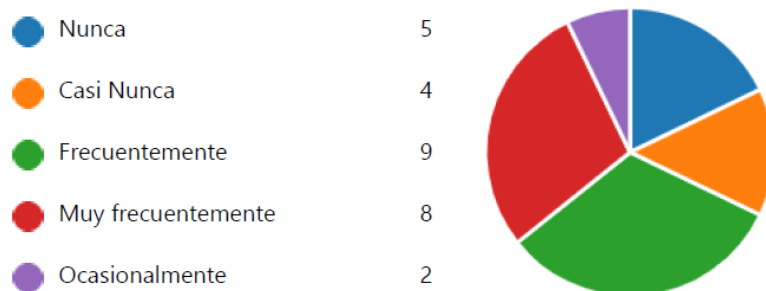
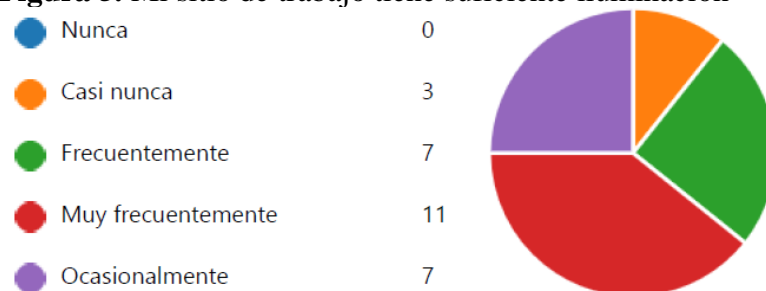
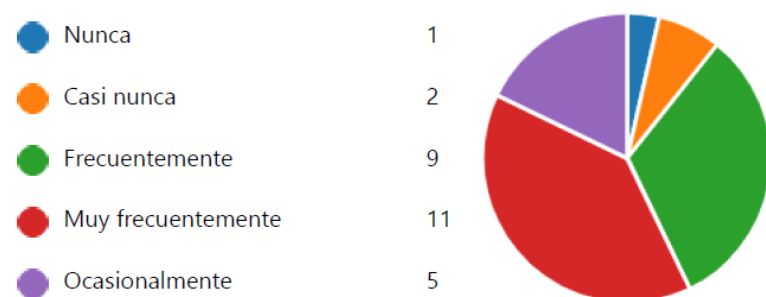
Figura 4. Mi familia es numerosa**Figura 5.** Mi sitio de trabajo tiene suficiente iluminación**Figura 6.** Mi sitio de trabajo tiene suficiente ventilación

Figura 7. Mi sitio de trabajo está separado de las otras partes de la casa/apartamento.

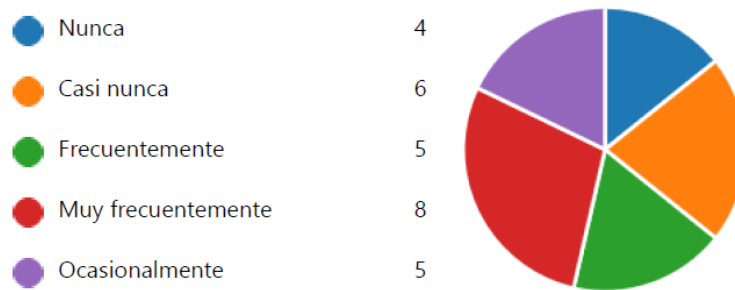


Figura 8. Sufro de dolores de cabeza

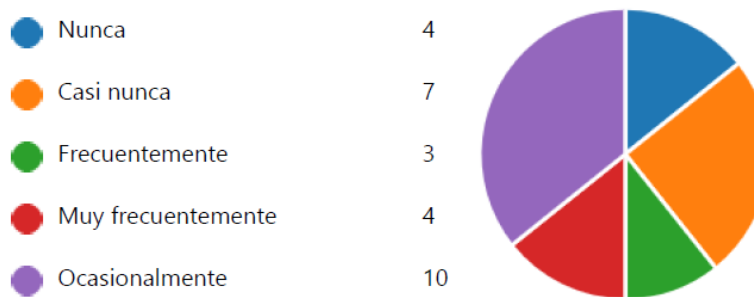


Figura 9. Presento dolores de cuello y espalda

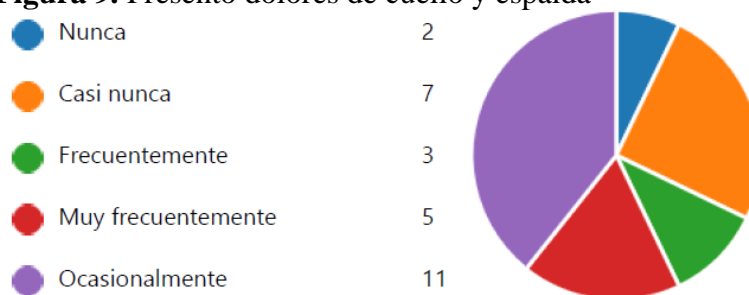


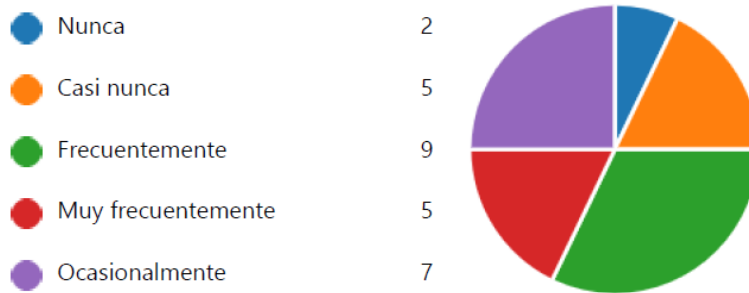
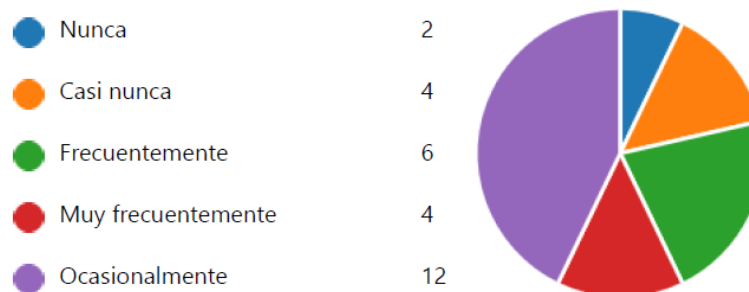
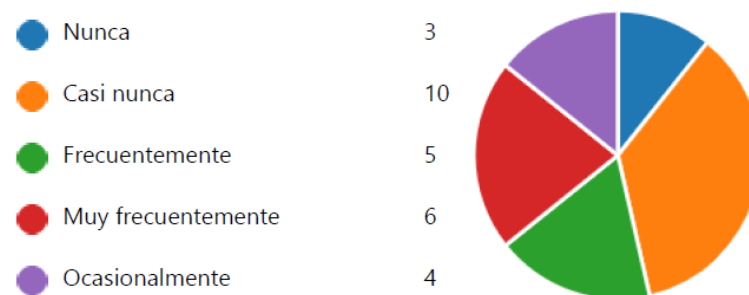
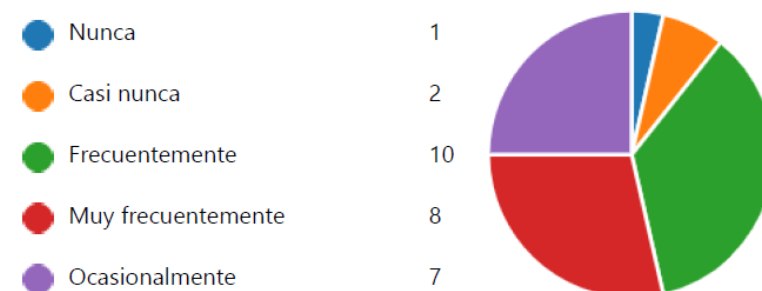
Figura 10. Tengo horarios de alimentación definidos**Figura 11.** Me siento cansado y sin energía.**Figura 12.** Sufro de insomnio**Figura 13.** Considero que duermo lo suficiente.

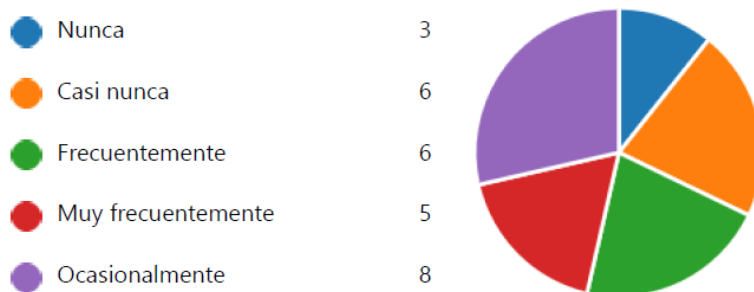
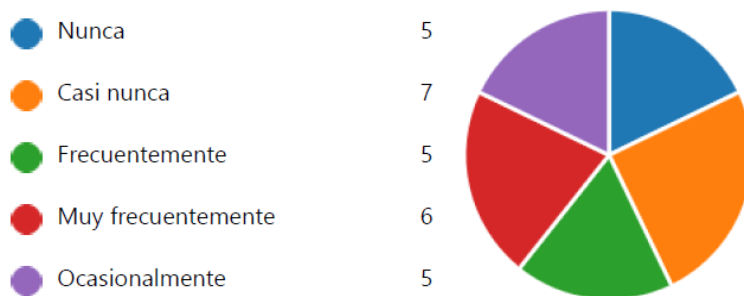
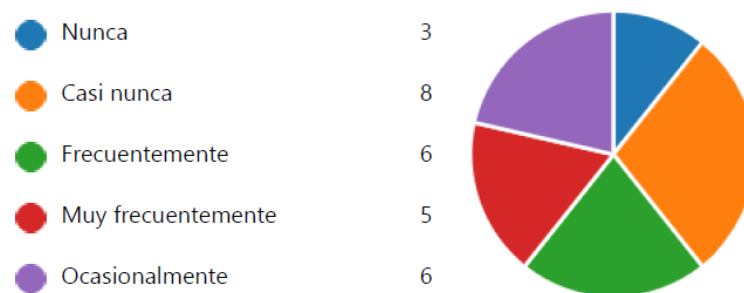
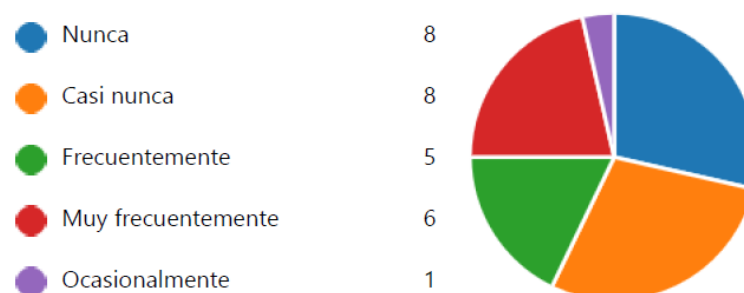
Figura 14. Me desespero cuando no obtengo lo deseado**Figura 15.** Me irrito con facilidad**Figura 16.** Mis labores cotidianas me producen tensión**Figura 17.** Tengo miedo a perder mi empleo.

Figura 18. Me considero capacitado para realizar mis funciones.

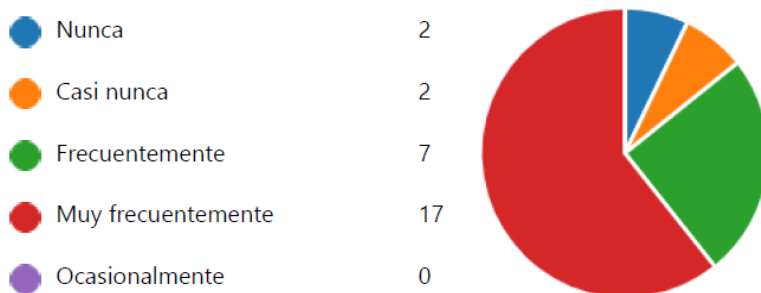


Figura 19. Me siento nervioso cuando me dan nuevas órdenes.

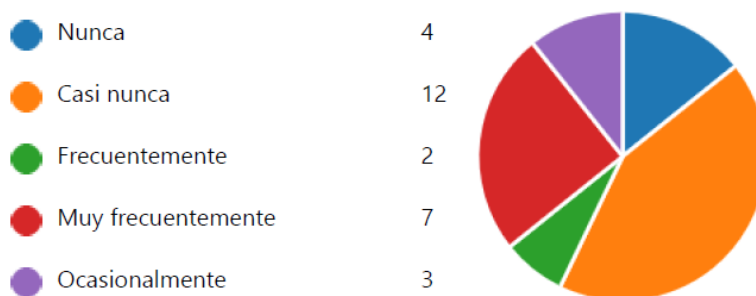


Figura 20. Tengo buenas relaciones con mi jefe y compañeros

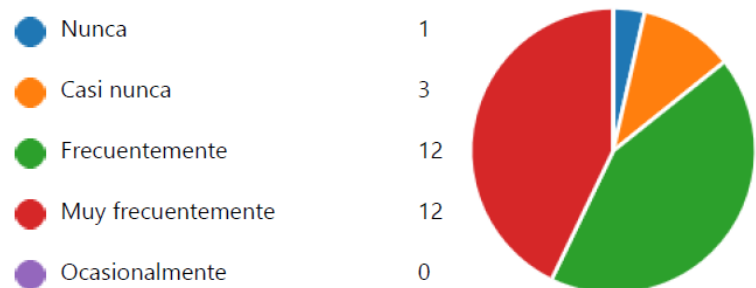


Tabla 6. Análisis general de resultados factores de influencia en grupos de personas

Figura 21. Factores de influencia en grupos de personas en condiciones internas de trabajo

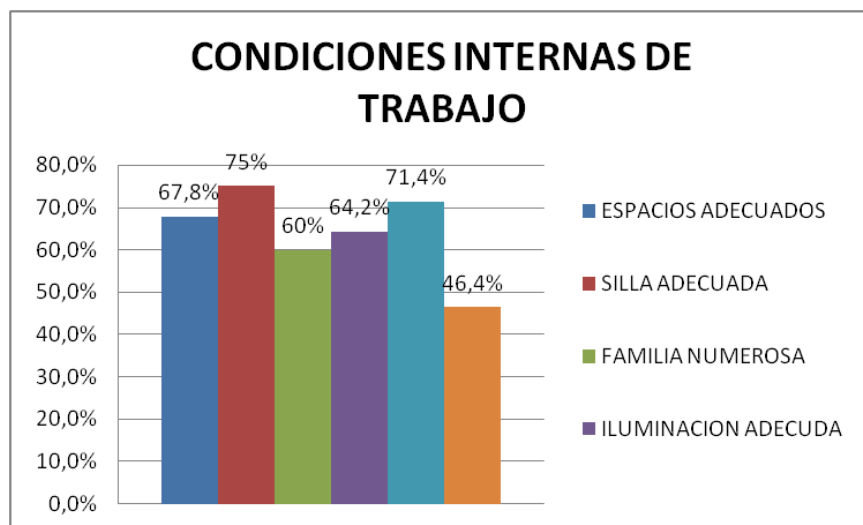


Figura 22. Factor de influencia en personas que habitan en sitios ruidosos

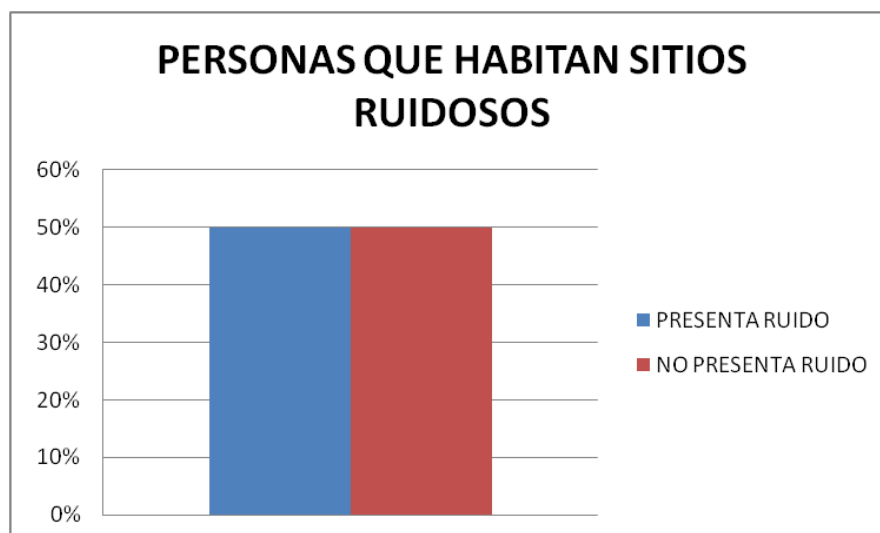


Figura 23. Factores de influencia en grupos de personas con presencia de estrés laboral

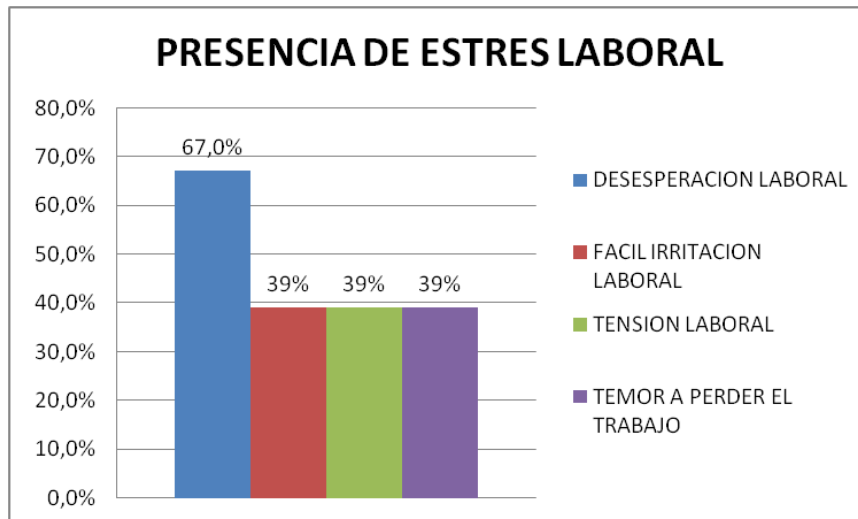
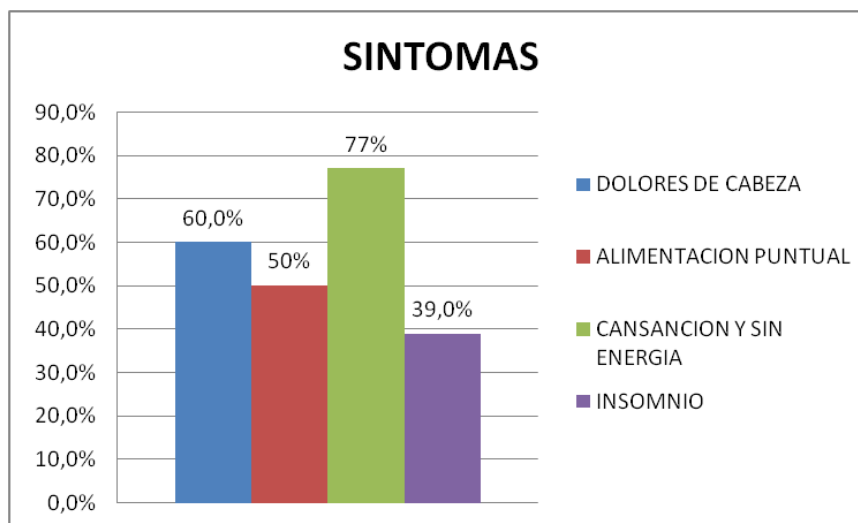


Figura 24. Factores de influencia en grupos de personas con síntomas



Link video sustentación Riesgos laborales por Teletrabajo

<https://www.youtube.com/watch?v=bvNsjuabpvk&feature=youtu.be>