

Peligros psicológicos y sociales y su efecto en la salud de los teletrabajadores de la compañía Integral S.A, de la Ciudad de Medellín, en el año 2021.

PRESENTADO POR

Lucía Toro Cardona
Trabajo de grado para optar al Título “Profesional en
Gestión de la Seguridad y Salud Laboral”

TUTOR/DIRECTOR

Mónica Quiroz Rubiano
Ft. Esp. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Candidata a Magíster en Prevención del Riesgo Laboral
Estudiante de Doctorado en pensamiento Complejo

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD.
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Junio 2021.

AGRADECIMIENTO

Primero que nada, dar gracias a Dios, por darme sabiduría, disciplina, y templanza para lograr los objetivos personales que conlleva la realización de esta tesis de grado.

Segundo, me gustaría agradecer a mi familia, que ha sido la motivación para crecer en el ámbito personal con los valores morales que me han proporcionado y el profesional por darme el entusiasmo necesario para salir adelante.

También me gustaría mencionar a mi tutora Mónica Quiroz, ya que con su inteligencia, conocimiento y soporte me condujo por medio de cada una de las fases de esta investigación para alcanzar los objetivos que buscaba.

Se igual forma reconocer a la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano por ofrecer todos los medios y herramientas que son precisos para poner en marcha la investigación.

Por último, quiero retribuir a todos mis colegas y amigos, por darme soporte, aun cuando no tenía ánimos para continuar. En especial, a mi mamá y a mi hijo.

Muchas gracias a todos.

LISTADO DE TABLAS

1	PRESUPUESTO	46
2	CRONOGRAMA	47
3	FORMATO VALIDACIÓN DE LA HERRAMIENTA	68



LISTADO DE GRÁFICOS

1	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO	8
2	EFFECTOS SUBYACENTES DE LA FALTA DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	15
3	FÓRMULA PARA CALCULAR LA MUESTRA	37
4	PREGUNTAS DE ENTREVISTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	39
5	GÉNERO CON EL QUE SE IDENTIFICAN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	49
6	DISTRIBUCIÓN DE EDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	50
7	INTEGRACIÓN DE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	51
8	INFORMACIÓN ACERCA DE LOS PELIGROS PSICOLÓGICOS A LOS QUE SE ARRIESGAN LOS COLABORADORES REMOTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTEGRAL S.A.	52
9	PELIGROS PSICOLÓGICOS Y SOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	53
10	DAÑOS PARA LA SALUD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	54
11	TIPOS DE SALUD QUE SE HAN VISTO AFECTADAS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	55
12	ESTANDAR DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	56
13	DEPARTAMENTO AL QUE PERTENECEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	57
14	ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTEGRAL S.A.	58



TABLA DE CONTENIDO

1.	TITULO DEL PROYECTO	11
2.	SITUACIÓN DEL PROBLEMA	12
2.1.	PREGUNTA PROBLEMATIZADORA	14
3.	JUSTIFICACIÓN	15
4.	OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	18
4.1.	OBJETIVO GENERAL	18
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
5.	MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	19
5.1.	MARCO TEÓRICO	19
5.2.	ESTADO DEL ARTE	21
6.	DISEÑO METODOLÓGICO	28
6.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	28
6.2.	FASES DE LA INVESTIGACIÓN	28
6.3.	POBLACIÓN OBJETO	30
6.4.	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	31
6.5.	MUESTRA	32
6.6.	HERRAMIENTA	34
6.7.	RATIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO	37
7.	ASPECTOS ETICOS	39
7.1.	VALIDEZ SOCIAL:	39
7.2.	PERMISO COMUNICADO:	39
7.3.	RESPECTO A LOS PARTICIPANTES:	39
7.4.	RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 – MINSALUD:	39
8.	PRESUPUESTO	41
9.	CRONOGRAMA	42
10.	DIVULGACIÓN	43
11.	RESULTADOS	44
12.	CONCLUSIONES	54
13.	RECOMENDACIONES	55
14.	REFERENCIAS	56
18.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	62
19.	ANEXOS	63
19.1.	ANEXO A: VALIDACIÓN DE LA HERRAMIENTA	63
19.2.	ANEXO B: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	64



RESUMEN

Este proyecto de investigación se realiza con base a los riesgos que probablemente pueden estarse dando en los teletrabajadores, a raíz de la “nueva normalidad” es decir el aislamiento que se han generado a partir de la pandemia del Coronavirus, no trae consigo efectos físicos en los trabajadores, si no psicológicos, por tal motivo, se abordarán los riesgos psicológicos y sociales que se desprenden de esta situación.

El principal objetivo en este documento es conocer los factores psicosociales y las consecuencias la comodidad de los colaboradores remotos en la compañía Integral S.A. de Medellín en el año 2021. Para conseguir esto, primero, se investigará sobre los posibles componentes psicosociales que posiblemente se están presentando en los trabajadores remotos de la Empresa Integral S.A, al mismo tiempo, se indagará sobre las consecuencias que producen los elementos psicológicos en la vida de los colaboradores, con lo anterior se podrán plantear acciones para mitigar los posibles efectos negativos, y finalmente apoyar el incremento en los niveles de la vida, con base al capital humano de la empresa para que puedan ser más productivos para sí mismos y para la organización.

PALABRAS CLAVE

Riesgos, factores psicosociales, teletrabajo, salud, teletrabajador.



INTRODUCCIÓN

La palabra teletrabajo se usó por inicialmente por Jack Nilles en el año 1973, quien se dedicó a la física en Estados Unidos, a partir de la problemática petrolera de los años 70, este pionero investigaba una solución para mitigar el derroche del fósil derivado de las movilizaciones de las personas desde la casa al trabajo y al contrario. Lo que propuso fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”. (Corbi, 2014, p, 2).

Por lo anterior se infiere que el teletrabajo no es algo que ha nacido a raíz de la pandemia del Coronavirus, si no que ha tomado más fuerza y atención con esta situación, ya que como se sabe, bajar las tasas de contagio es posible cuando se minimiza en contacto con otras personas y no se realizan aglomeraciones, como suele pasar en oficinas y reuniones labores.

A nivel global, la “OIT”, en adelante citada como (Organización Internacional del Trabajo) define el concepto de teletrabajo, citado por, Vittorio Di Martino (2004):











- 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”
- b) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (p,4)



El teletrabajo también presenta características que se muestran a continuación:

Gráfico 1

Principales características del Teletrabajo

aíd	ANTES
 Horarios rígidos 8am - 5 pm	 Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y 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 control físicos	 Evaluación por resultados
 Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	 Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas

Fuente: “Ministerio de Trabajo de Colombia” MinTrabajoCol (2011)

El “teletrabajo” ha sido la posible alternativa más eficiente para frenar los contagios que provoca el coronavirus, ya que no solo en las empresas para personas pueden contraerlo, sino que también, mientras viajan en transporte público, van a lugares luego de la jornada laboral, se relacionan con otras personas externas a la empresa, etc.

Se pueden enumerar los grandes beneficios que acarrea el desarrollo de la modalidad de teletrabajo en las empresas, de acuerdo con MinTic(2021):

1. “Aumenta la productividad y reduce los costos fijos



2. Mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo.
3. Promueve la inclusión social.
4. Aporta al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reduce los índices de contaminación
5. Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información” (p,2).

Los beneficios anteriormente dichos, están de lado de las empresas, es decir para los empresarios que han implementado esta nueva herramienta de trabajo, ahora bien, cabe destacar que la idea central del presente proyecto de investigación está de dada desde la perspectiva del trabajador, para los cuales los beneficios de esta modalidad son los siguientes, según, Coinc (2017):

1. Armonía entre la personal y gremial.
2. Menor tensión
3. Más flexibilidad en los horarios laborales
4. Reducción de gastos
5. Mayor productividad (p,2)

Aunque en rasgos generales el teletrabajo pueda parecer que trae consigo bastantes aspectos positivos, también presenta partes negativas que perjudican al trabajador, en lo que respecta a la perspectiva física, si no psicológico y social, entonces es importante mencionar los riesgos a los que esta clase de trabajadores está expuesta, lo cuales se denominan psicosociales.

En primer lugar, se puede decir que la palabra psicosocial, hace alusión a la correlación que existe entre el sujeto y su ambiente social. García (2021) afirma que:

“En el espacio de trabajo se demuestra que es la correlación entre el operario y su ambiente social en el espacio de trabajo” (p,4).



Entonces, los peligros psicológicos y sociales son inconformidades que pueden afectar a la persona, iniciando en el entorno laboral, la entidad donde labora, la cultura empresarial y en el ejercicio de las actividades.

Los peligros psicológicos en el ambiente de trabajo han sido determinados por la (EU-OSHA), 2021:

“Vistas del boceto, colocación y orientación del trabajo y de su medio ambiente general que pueden producir perjuicios mentales, sociales o materiales en la salud de los trabajadores remotos” (p,2).

Ahora bien, este proyecto de investigación recoge dos temas importantes para SST de del consorcio Integral S.A. ubicada en la ciudad de Medellín, el primero de ellos es el teletrabajo y el segundo son los peligros psicológicos y sociales a los que se halla comprometido la población trabajadora, a causa de realizar sus actividades laborales en el hogar.

La meta principal del documento es indagar, a partir de la teoría cuales han sido los riesgos psicosociales con los que se han encontrado, con el fin de impartir estrategias que mitiguen dichas consecuencias que damnifican el estatus de vida de los individuos desde diferentes perspectivas, su productividad y por tanto el crecimiento y desarrollo empresarial.



1. TITULO DEL PROYECTO

Riesgos psicológicos y sociales y su efecto en la salud de los teletrabajadores de la Empresa Integral S.A, ubicada en Medellín, en el año 2021.



2. SITUACIÓN DEL PROBLEMA

El tema que se pretende tomar como eje de la investigación son los riesgos psicológicos y sociales y su efecto en la salud de los teletrabajadores que pertenecen a la Empresa Integral S.A. en el año 2021, el eje central de esta investigación es de gran importancia, ya que posibilitan los peligros para la sanidad cerebral de los empleados que realizan sus labores desde casa, así lo afirma, Vita (2020):

“Los riesgos psicosociales están relacionados con las condiciones físicas en que se realiza el trabajo, el control y autonomía con que las que el trabajador cuenta para realizar su trabajo, los estilos de gestión y apoyo social recibido, el ambiente interno, las condiciones de contratación, las jornadas laborales, entre otros y cuando su exposición no es debidamente controlada, pueden afectar el bienestar, la satisfacción, el desempeño y la salud del trabajador”, (p,7).

Identificando los riesgos psicosociales que pueden estar generándose en los empleados, se pueden tomar medidas que mitigan los impactos que ha hecho el confinamiento generado por la pandemia, inicialmente se pretende plantear algunos riesgos que están afectando a las personas que trabajan desde casa, algunos de estos podrían ser físicos (ergonomía), psicológicos (estrés) o sociales (compartir con otras personas), para actuar frente a esta problemática como experto encargado de la SST, previniendo las lesiones y enfermedades relacionadas con las actividades laborales.

Las contingencias psicológicas y sociales en el medio profesional posibilitan la generación de problemas de conocimiento, sentimentales y de comportamiento, los cuales son una base para ocasionar algunas dificultades de salud corporal y cerebral, a favor de las circunstancias a las que se encuentra expuesto el empleado en su hogar, dicho de otro modo, las condiciones de trabajo en el hogar borran la brecha que existe entre el trabajo y la familia.

Algunos de los riesgos psicosociales que se han detectado en los teletrabajadores, de acuerdo con Affor (2020):



1. La Tecno adicción
2. Cansancio mental a causa de mucha información
3. Ciber conexión permanente
4. separación laboral
5. Pérdida de la cultura organizacional
6. Insuficiencias en el cambio de datos entre los trabajadores asistentes y los a distancia (p,1).

En síntesis, se puede decir que un trabajador más productivo es aquel que cuida y es cuidado de su salud tanto física como psicológica, lo cual hace que desarrolle mejor sus capacidades en el ámbito laboral y profesional, ayudando a la organización a crecer y mejorar día a día.

En el momento en que se declara la pandemia en el mundo se genera el aislamiento preventivo obligatorio, se aplican distintos cambios en el diario vivir, tanto en la vida en casa como en la profesional, la forma en que las personas realizaban sus actividades cambia, al igual que la forma de trabajar y relacionarse.

Entonces, surge un aumento generalizado en el teletrabajo o trabajo remoto, que trae consigo ventajas tanto para el empleador como el empleado, sin embargo, a partir de la perspectiva del SST, se hacen visibles problemáticas subyacentes de estas actividades, como son, la ambigüedad horaria y temporal, conflicto de rol, aislamiento social, sobrecarga laboral, conflicto familia-trabajo, bajo Feedback, liderazgo y teamwork, costes de implantación y por último el tecnoestrés.

El problema surge cuando no se limitan las actividades laborales por tenerlas en casa, es decir no se genera un balance entre las tareas laborales y la vida personal, una desconexión total de lo profesional, sino que hay una entrega 24/7, esto puede generar



consecuencias en la salud del trabajador remoto y por tanto es un tema importante para investigar.

2.1.PREGUNTA PROBLEMATIZADORA

¿Cuáles son los peligros psicológicos y sociales y efectos que tiene el teletrabajo en los colaboradores de la Empresa Integral S.A. de Medellín, en el año 2021?



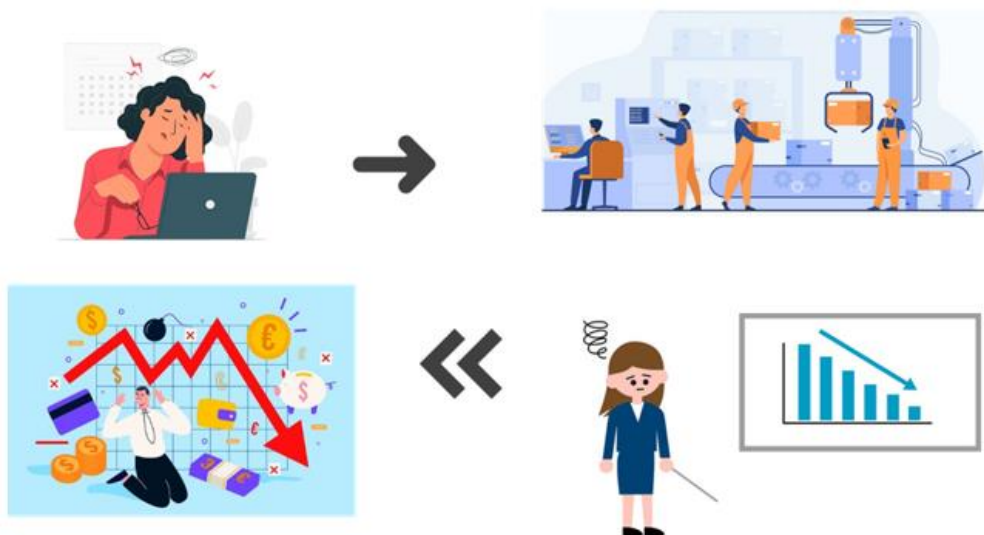
3. JUSTIFICACIÓN

Este documento de investigación se realiza para conocer los riesgos psicosociales y los efectos en el nivel de bienestar de los colaboradores remotos de la empresa Integral S.A. “Los peligros psicológicos y sociales se encuentra entre los problemas que más impedimentos se proponen desde la perspectiva de la permanencia y la vitalidad en el trabajo.

Tal y como se puede observar el proceso en el siguiente gráfico:

Gráfico 2:

Efectos subyacentes de la falta de salud de los trabajadores



Nota: Se realiza esta infografía con el fin de exponer los efectos negativos del teletrabajo cuando no se dan manejo adecuado a los riesgos. Fuente: Freepick (2021). Infografía: elaboración propia.

El proceso anterior, parte de las inseguridades psicológicas y sociales a los que se enfrenta el empleado, definidos por, ISTAS (2021):

1. Agotamiento mental prologado
2. Carencia de autoridad y progreso
3. Déficit en el soporte y aptitud de líder
4. Bajos incentivos
5. La figura repetida (p,7).



Todo lo anteriormente descrito, provoca deterioro en la salud de los trabajadores, así lo afirma el ISTAS (2021):

“Los peligros psicológicos y sociales lesionan la salud de los empleados, produciendo estrés y a largo plazo padecimientos cardiovasculares, enfermedades del aparato respiratorio, inmunitarias, estomacales, de la piel, endocrinológicas, musculares, esqueléticas y mentales. Son resultado de unos precarios escenarios de trabajo, resumidamente de una defectuosa organización del trabajo” (p,5).

De igual forma, de acuerdo con PsicoPreven (2021):

Nuevamente, los peligros psicológicos y sociales proceden de las faltas en el esbozo, la distribución y la misión del trabajo, así como de un insuficiente argumento nacional de la responsabilidad, y pueden originar resultados negativos de tipo mental, corporal y comunitario, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Los Peligros psicológicos y sociales también afectan a los empleados que trabajan de forma remota, sin embargo, dichos peligros varían de acuerdo con la tipología de empleo que se implemente en la organización (p,3).

Como ya se presentaron los riesgos psicosociales del trabajo remoto o teletrabajo en la sección de la situación problema de este documento, sólo se nombrarán en esta parte, como son: tecnoestrés, agobio de información, conexión permanente, reclusión profesional, merma de la cultura corporativa, errores en el intercambio de los datos, sin embargo, se realizará una ampliación de cada uno más adelante.

Por otra parte, los beneficios que trae consigo esta investigación, son los siguientes,

1. Adquisición de conocimiento acerca de los impactos generados por los riesgos psicosociales que ha traído consigo el trabajo remoto en los trabajadores de la Empresa Integral S.A.
2. Conociendo el efecto, se formularán medidas de mitigación de los peligros psicológicos y sociales del trabajador remoto de la Empresa Integral S.A.



3. Al disminuir los riesgos, se generará un progreso demostrativo en el crecimiento personal y profesional de vida de los empleados y por tanto un aumento en la productividad laboral de los individuos involucrados.

Los beneficiarios del proyecto serán los empleados de la Empresa Integral S.A. a los que se les aplicará el proyecto de investigación y por tanto la formulación y ejecución de mejoras, a partir de las inseguridades psicológicas y sociales encontradas.

Las conclusiones que genera la exploración llenan los vacíos que se están presentando en el conocimiento de los riesgos psicológicos en los trabajadores remotos, por tanto, no se han tomado medidas al respecto que mitiguen la problemática planteada.

Las posibles restricciones o limitaciones que se pueden dar en el desarrollo de esta investigación son la veracidad de la información, disponibilidad de las personas objeto de estudio, recogida de los datos, ejecución y cumplimiento de las medidas que se tomen a partir de los hallazgos encontrados, en general podrían darse las barreras anteriormente mencionadas porque la recopilación de la data se hará de forma virtual, por el contrario de manera presencial no se presentarían.



4. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

4.1.OBJETIVO GENERAL

Conocer los componentes psicológicos y sociales y las consecuencias en la calidad laboral y el bienestar de los colaboradores remotos de la compañía Integral S.A. de Medellín en el año 2021.

4.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Investigar lo que sucede con respecto a los elementos psicológicos y sociales que se están dando en los trabajadores remotos de la Empresa Integral S.A.

Indagar sobre los efectos que producen los elementos psicológicos y sociales que se están presentando en los empleados remotos de la Empresa Integral S.A.

Plantear acciones para minimizar los impactos de los factores psicológicos y sociales, que se están dando a causa del trabajo remoto de la Empresa Integral S.A.



5. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

5.1.MARCO TEÓRICO

En esta sesión del documento, se registran las teorías que ayudan a argumentar el enfoque del objeto de estudio, por tanto, se resumen y analizan textos que tengan una estrecha relación con el tema.

5.1.1. Significado de los elementos psicológicos y sociales

El concepto de factores psicológicos y sociales ha sido planteado por la junta mixta de la OIT y la OMS, (1984) como:

Una coyuntura laboral, afines con la ordenación, el espacio y la ejecución de las labores aptas para dar significancia al confort y la buena vida (Corporal, mental o de la comunidad) de los empleados como al crecimiento de su ocupación (p,2).

Según el Consorcio Psychosocial Risk Management-Excellence Framework (2016), los factores de riesgo psicosocial son:

1. Contenidos de la labor.
2. Número de tareas y desempeño
3. Espacio laboral diario.
4. Colaboración y vigilancia.
5. Ejercicio de rol.
6. Progreso competitivo.
7. Vínculo entre dos o más personas
8. Grupos de trabajo y exhibición a otros tipos de peligros, (p,3).

5.1.2. Definición de los peligros psicológicos y sociales

Dicho de otra manera, los peligros psicológicos y sociales en las corporaciones se han determinado por la EU-OSHA, como: “las figuras del boceto, distribución y orientación de la ocupación y de su ambiente general que pueden generar afectaciones psicológicas, sociales o físicas en la vida de los empleados remotos.

A continuación, se enlistan los principales peligros psicológicos y sociales contemplados por la teoría referente al objeto de estudio:

1. Tecnoestrés
2. Agotamiento cibernético
3. Conectividad digital permanente
4. Separación laboral
5. Pérdida de la cultura organizacional
6. Mala comunicación entre trabajadores presenciales y los trabajadores remotos.

5.1.3. Teorías explicativas

Maslow, por su lado, plantea la “Teoría de la Motivación Humana”, que compromete un grado de necesidades y elementos que producen emociones en las personas, dicha pirámide gradual, asemeja varias clases de insuficiencias y cree en un orden escalonado empinado, que se ordena de acuerdo con su significancia para la duración y la cabida de estimulación, (Quintero, 2007, p,4).

Por su parte, la teoría de motivación intenta dar una explicación de los contextos con el fin de que los empleados puedan realizar sus actividades laborales la más mínima exposición a los incidentes de trabajo inesperado, el autor, por su parte, puso en marcha el paradigma del motivo, en la que puede verse la reconocida en la academia Pirámide de Maslow.



5.2.ESTADO DEL ARTE

En este apartado se realiza una compilación de información acerca de los estudios del tema de investigación que se han realizado, con ese fin, se estructurará, en primer lugar a nivel internacional, en segunda estancia en nacional y por último local, es decir en Medellín, exponiendo el objetivo principal, los resultados encontrados, las conclusiones y un análisis de la relación con la investigación que se está desarrollando.

5.2.1. Nivel internacional

Moreno (2011) afirma:

“La representación pública ligada a las actividades laborales ha sido visiblemente nociva, ya que los procesos con relación al tiempo han cambiado de forma muy importante, sin embargo, los contextos en lo que respecta a actividades laborales siguen siendo impresionantes” (p,9).

El objetivo principal del artículo de Moreno (2011) es exponer al trabajo como riesgo relacionándolo con los elementos psicológicos y sociales, componentes principales de riesgo, y sus cambios con respecto al tiempo, al mismo tiempo el autor, realiza una muestra de las variaciones que se han generado en el ambiente laboral junto con los peligros que emergen dichas variaciones, por último, realiza un análisis de la globalización y los efectos que ha traído consigo, los cuales afirma que han sido heterogéneos (p,1).

Finalmente, el autor concluye que, los elementos y los riesgos psicológicos y sociales no son una sustentación supletoria en la salud de los empleados, en la actualidad en las operaciones laborales se presenta como una de las grandes adversidades en este campo.

Los peligros que se pueden encontrar en cuestión de salud, entorno y ergonomía, se puede decir que no han sido suprimidos de manera sostenible, lo que los hace significativo para tener en cuenta que están naciendo en estos campos, lo que compone un efectivo desafío para la sanidad de los empleados.

Dado que los factores y riesgos psicológicos y sociales son sucesos de mejoramiento del bienestar y el nivel de vida a escala mundial, ya que son ellos los que sellan el ejemplo del cuidado y evaluación de las empresas hacia las personas. Como se ha dicho, el mundo ha estado en proceso de cambio y adaptación durante los últimos años, ha ocurrido diferenciaciones en todas las perspectivas de la vida, en las comunicaciones, los accesos a la información, las culturas, las personas y en la forma de trabajar.

De acuerdo con Gil (2012), algunas transformaciones han causado nuevos elementos de riesgo psicológicos y sociales en el ámbito laboral que afectan la sanidad y el bienestar de los colaboradores, sin comentar su progreso profesional, personal, ya que éstos, desarrollan desequilibrios de de estrés de los empleados que se desempeñan de forma remota.

El objeto principal de la investigación es exponer algunas clases de riesgos, sus resultados, las repercusiones que tienen en la vida de las personas y generar algunos consejos para fomenten el incremento del bienestar en sus funciones de tipo remoto como modo correctivo de la salud pública de los individuos, en relación con el teletrabajo.

El artículo se configura en diversas partes: primero, se expone el significado de elementos y peligros psicológicos y sociales en las labores remotas, segundo, se narran las bases primordiales de peligros psicológicos y sociales desde el ámbito laboral precedente, tercero, se brindan buenos datos de la permanencia de los peligros psicológicos y sociales en el tema laboral, en el continente europeo y de sus resultados, cuarta fase, se exponen algunas representaciones sobre el desarrollo de la salud en el sitio de trabajo, y en la fase quinta, se cuenta el objeto la Psicología de la Salud Ocupacional y se finaliza con el encargo de fortalecer el bienestar psicológico y social en el sitio donde se realizan actividades de tipo laboral, como destreza para optimar la energía de la población (p,5).

El objetivo principal del autor Rubbini (2012) en su escrito es, repasar la literatura técnica en los riesgos psicológicos y sociales y los elementos de riesgo, en el teletrabajo, es



decir, en el trabajo realizado por un trabajador fuera de la organización que lo emplea y de sus compañeros de trabajo, además ejecutado utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (p,6).

A lo largo del documento se puede encontrar una compilación, conocimiento existente acerca de dichos riesgos, en las singularidades que representa el trabajo remoto, con respecto del tradicional, además toma como referencia teorías que asemejan los importantes elementos de riesgo psicosocial y las consecuencias para el trabajador.

Como consecuencia de la investigación realizada, se deduce que el teletrabajo, expone a los empleados a difíciles e irreparables peligros sobre su bienestar mental y social.

Al igual que el estudio anterior, el artículo de Lecca, Guevara y Boza, (2013), examina las concepciones de la materia que presta atención en la suspicacia de riesgos profesionales, es decir, los peligros psicológicos y sociales, comprobando que día a día es más creciente su grado de significancia acerca del bienestar de los colaboradores remoto y las compañías.

El objetivo principal del texto es exponer las principales leyes que apoyan la (SST) del Perú, valiéndose de normativa actualizada y significativa. El estudio concluye que las Normas de (SST) Perú inician una sapiencia a la gestión de los peligros funcionales que se declaran en los compasivos propósitos de sus capítulos.

Se destaca que, no es suficiente con sembrar, al igual es significativa la caracterización y valoración en la Desconfianza de Peligros Profesionales, en el estudio también se logra encontrar que los estatutos y órdenes sufren de agregados y pautas procedimentales acerca de la forma como proceder en la determinación y la estimación de los peligros psicológicos y sociales de los teletrabajadores (p,3).

El artículo de Avilés (2018), toca las problemáticas relativas a la creación de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y la salud psicosocial de los

trabajadores. Además, brinda un examen de las trascendentales invenciones que sufren las NTIC en el mercado laboral, las viables delanteras que muestran, al igual que indica los elementos e ignorados riesgos de ejemplar psicológico y social que puede llevar dispuesta su uso, como el tecnoestrés o unos más nuevos como las adicciones virtuales, como por ejemplo estar pendiente todo el tiempo del celular o la computadora.

Todos los riesgos anteriormente mencionados, pueden impedirse y revisarse constantemente por medio de la realización de los planes de preparación adecuados en el marco de una suspicacia anunciada y suplida en la empresa. En contraste con lo anterior, el objetivo principal del estudio es proponer las convenientes innovaciones de los diferentes equipos reguladores que logran tratar sobre la componente.

5.2.2. Nivel Nacional

A continuación, Rivera, Carrillo, Forgiony, Bonilla, Hernández y Silva (2018) realizan una propuesta de mejoramiento para los funcionarios de las IPS, a quienes no se les realiza una valoración de riesgos psicosociales (p,2). La propuesta de Rivera, Carrillo, Forgiony, Bonilla, Hernández y Silva (2018) se encuentra orientada al refuerzo del SG-SST en el Ámbito Psicológico y social con base a la con la Resolución 2646 de 2008 (Colombia), marcado por la estimación de los elementos psicológicos y sociales internos, externos y la ansiedad en los empleados de las IPS.

A raíz de lo anteriormente nombrado, se demuestra la obligación de estimar los peligros Psicológicos y sociales, con el objeto de establecer el estado actual, y realizar la preparación de estos, además con el fin de causar la salud cerebral en el ambiente laboral.

Se hace evidente la significancia de encargarse del soporte continuo con la institución (ARL) en la Implementación SG-SST, para optimar las circunstancias de los empleados en su entorno funcional.



Entre tanto, Sogamoso, Arce y Meneses, (2020) realizan un escrito con la intención de nivelar los peligros ocupacionales del teletrabajo en Colombia, para tal fin se utilizó la búsqueda de fuentes secundarias encontradas en las fuentes de información de la Universidad Santiago de Cali, como Scopus y Science Direct, adicionalmente se obtuvo información de los repositorios de diferentes universidades de Colombia y otras bases de datos como Scielo y Dialnet (p,1). El estudio es descriptivo ya que es posible reconocer las tipologías más importantes para desarrollar el problema de investigación y aportar datos y relacionados con el tema central.

Se encontró que los principales factores que quebrantan en este tipo de trabajos son principalmente las condiciones ambientales que se encuentran en el lugar de trabajo, ventilación, ruido e iluminación, riesgos ergonómicos y factores psicosociales.

Adicionalmente, el teletrabajo se considera una estructura organizacional que va en aumento y se aleja de las estructuras tradicionales, por lo que implica abordar medidas de seguridad y vigilancia que optimicen la calidad de vida de los colaboradores y protejan la salud física, mental y social, de estos, considerando los lineamientos y procedimientos normativos establecidos por la nación para promover la prevención, protección y cuidado de los empleados asociados al desarrollo de su trabajo y mejoramiento de las condiciones laborales y mitigación de riesgos.

El trabajo realizado por Valero y Riaño (2020) pretende analizar las prácticas de método de la confianza y salud ocupacional (SST) utilizadas por las organizaciones que permiten el teletrabajo y proponer modificaciones al sistema de gestión de la SST. La unidad de estudio fueron empresas del sector servicios de Bogotá y sus teletrabajadores. Para identificar las prácticas de la empresa, se realiza una entrevista a los teletrabajadores y entrevistas a informantes clave con los responsables de SSO. Se formularon recomendaciones para el ajuste de los resúmenes del sistema de misión del trabajo remoto a

partir del examen y composición del cuadro hipotético y contextual con las experiencias de los mercados con colaboradores remoto.

En general, se observa que las instituciones prorrogan las estrategias usuales de SST, sin considerar el diferente ambiente del trabajo.

Se concluye que, las prácticas habituales de gestión de riesgos de SST de las empresas con teletrabajadores deberían mejorarse ajustando algunos de los componentes del SST. Estos ajustes incluyen la gestión de la información y las innovaciones tecnológicas aplicándolas a los componentes de ordenación y planificación, diligencia y valoración del sistema (p,8).

5.2.3. Nivel local

En este apartado del documento se presenta una investigación de la literatura con respecto de los riesgos psicológicos en la ciudad de Medellín, el registro se realiza cronológicamente con el fin de conocer el avance del objetivo de investigación durante los años.

De acuerdo con, Acevedo, Vélez, y Muñoz, (2018) en Medellín se puede encontrar una institución pública, representante de este plan, con el que se ha intentado conceder el bienestar de sus colaboradores.

Pero el ausentismo del trabajador o la distancia casi intacto de las bases de la compañía crea susceptibilidad de los otros colaboradores y superiores, ya que los catalogan como trabajadores con “comodidades” que “no hacen nada” y como resultado son mártires de retiro, sobrecarga y seguimiento profesional, entre otras gestiones que pueden ser estimadas como acoso competitivo.

La investigación realizada tiene como objetivo, manifestar por medio de entrevistas individuales suministradas a colaboradores remoto-autónomos de la compañía del Estado y a trabajadores no remotos de la organización, que hay una específica debilidad de los primeros



frente a actitudes de acoso laboral y en ellos una determinada significancia a las damas, que constituyen, mayormente el programa de trabajo remoto.

Los resultados encontrados con la metodología aplicada, se logró identificar, en primero que, en los teletrabajadores autónomos de la entidad, si existe una tendencia más marcada a ser víctimas de conductas de acoso laboral en virtud de su forma de trabajo, en comparación con los trabajadores o funcionarios presenciales de la misma. Igualmente se encontró que las mujeres son parte mayoritaria de ese grupo poblacional, por lo que son el género más susceptible y, de hecho, más afectado por el comportamiento de persecución profesional en la entidad. (p,7).



6. DISEÑO METODOLÓGICO

En esta sección del proyecto de investigación, este se define según Ruiz (2021)

Un montón de metodologías y técnicas que elige un científico para alcanzar a ejecutar una experiencia o un plan de exploración” (p,4).

En otras palabras, son una serie de pasos o proceso que debe seguir el investigador para recoger, medir y analizar los datos que va a tomar del objeto de estudio.

6.1.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.1. Diseño de la Exploración científica: Mixto, ya que el objetivo de la investigación es comprender los peligros psicológicos y sociales a los que se arriesgan los teletrabajadores de la Empresa Integral S.A, se escoge este tipo de investigación porque se quiere establecer una visión general sobre el tema que se está abordando, también, se requiere incrementar la familiaridad con el tema estudiado, y por último se busca plantear unas bases para una investigación más detallada, ya que la raíz de la investigación “riesgos psicosociales” en otras palabras, se unen el enfoque cualitativo de la investigación con el cuantitativo, que admite conseguir un examen metódico de datos más relativa y una orientación cuantitativo, en este caso, la suposición del investigador se supedita a cálculos numéricamente ejecutados y sus consecuencias se examinan de forma estadística como podrá verse más adelante en el documento.

6.2. FASES DE LA INVESTIGACIÓN

6.2.1. Planteamiento de la situación problema: El problema central de la exploración de este proyecto son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los teletrabajadores de la Empresa Integral S.A. lo que conlleva al deterioro de la salud en general, si no se le presta la atención oportuna, convertirá un riesgo en una enfermedad potencial.

6.2.2. Marco Teórico: Uno de los representantes de la teoría de los riesgos

psicosociales, hace referencia a que:

Los contextos que están presentes en una situación de funciones labores y que se encuentran claramente afines con las situaciones circunstanciales en la organización, con las operaciones y la metodología de trabajo de la empresa, con los vínculos entre los trabajadores, con los temas de las tareas del trabajo y con la realización de las actividades, y que pueden perjudicar a través de mecanismos mentales y corporales, tanto al bienestar del colaborador como al desarrollo de sus actividades diarias y tareas encomendadas (Mansilla, 2012, p, 9)

6.2.3. Estado del Arte: Al realizar una exploración del tema con respecto a este asunto

se encuentra que:

“Los riesgos psicosociales están relacionados con las condiciones físicas en que se realiza el trabajo, el control y autonomía con que las que el trabajador cuenta para realizar su trabajo, los estilos de gestión y apoyo social recibido, el ambiente interno, las condiciones de contratación, las jornadas laborales, entre otros y cuando su exposición no es debidamente controlada, pueden afectar el bienestar, la satisfacción, el desempeño y la salud del trabajador”, explica Castellanos (2021), quien dirige la especialidad en Psicología Organizacional y la SST de la Universidad El Bosque (p.1).

6.2.4. Marco metodológico: Recolección: En esta fase se aplica la herramienta de recolección de los datos (entrevista individual digital), para reunir la información necesaria de diversas fuentes de datos, es así como el investigador responsable aplica la entrevista con un cuadernillo con preguntas a la población objetivo, que luego se compactará e ir a graficar para hacer un análisis de los gráficos.

6.2.5. Proceso de verificación de la encuesta: para la validar la veracidad de la herramienta de recolección de datos, se realizó mediante el proceso de juicio de expertos, experto único, el cual, consiste en que una persona con conocimiento acerca del tema verifique que la construcción del formato ha sido correcta, adicional a lo anterior, las oraciones y las preguntar que lo conforman, el objetivo



de realizar esta actividad es que esto ayude a la correcta recolección de la información para evitar sesgos en los datos.

6.2.6. **Medición:** Una vez se haya aplicado la entrevista, se procede a la medición o tabulación de los datos, de acuerdo con las preguntas y las variables tomadas en cuenta para realizar la investigación, al realizar la medición o el conteo de los datos, se pueden observar su comportamiento para tomar decisiones en las organizaciones, siempre encaminados en la mejora continua y bienestar de los colaboradores.

6.2.7. **Resultados:** Por último, en esta fase se grafican los datos obtenidos y se estudian para dar respuestas a los objetivos planteados, Esta parte de la metodología del proyecto de investigación se recalca la importancia porque se optimizan los procesos, al igual se analizan las interacciones entre los departamentos de las organizaciones, lo que genera que se eliminen deficiencias y se ahorren costes. Además, facilita la toma de decisiones, ya que analizar los datos te permite reconocer que oportunidades son la más adecuadas en las que invertir recursos y en cuáles dejar de invertir, los resultados que se arrojan en la búsqueda de los datos van a permitir tomar decisiones para generar impactos positivos en los Stakeholder y en las técnicas de la empresa.

6.3. POBLACIÓN OBJETO

6.3.1. La población estudiada para este proyecto de exploración son los teletrabajadores de la Empresa Integral S.A, dedicada a la Consultoría e Interventoría en proyectos de infraestructura a nivel nacional, ubicada en la ciudad de Medellín, la cual cuenta con 47 Personas, entre 24 y 65 años de edad, donde, 30 son de género masculino y 17 son femenino, todos trabajando bajo la modalidad de teletrabajo cumpliendo con los juicios determinados por el Código 1221 de 200.

Los perfiles profesionales deben cumplir con una experiencia específica de mínimo 4 años en el cargo, ya que son proyectos que se ejecutan con dineros públicos y se deben llevar a cabo con plena conciencia y conocimiento de lo que se está haciendo.

El grado de escolaridad de los trabajadores de la Empresa Integral S.A., es de Profesional, Profesional especializado, Profesionales con Maestría y Doctorado; los ingresos de los colaboradores de la empresa están por encima de 4 SMLV, la mayor parte del personal reside en la ciudad de Medellín y otros en Municipios cercanos como Envigado, Itagüí y La Estrella, la composición familiar por lo general es de Padre, Madre y dos o tres hijos, con excepciones a algunos que viven solos, los estratos socioeconómicos a los que pertenecen son desde el 3 al 6, la mayor parte de la población es casada, y una parte pequeña es soltera, el área de trabajo de las personas varía por grupos ya que están distribuidos por departamentos.

6.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

6.4.1. Juicios de Inserción

Trabajadores de la compañía Integral S.A. bajo la modalidad de Teletrabajo, ya que son los individuos objeto de tesis de este proyecto de exploración de los cuales se quiere tomar información acerca de los riesgos psicológicos y sociales que pueden volverse un efecto negativo para la salud de los colaboradores.

6.4.2. Juicios de Excepción

Las normas de exclusión que se van a tener en cuenta en este proyecto, para la recolección de los datos e información son las personas menores de edad, ya que la toma de muestras no puede darse en personas que no tengan mayoría de edad sin un permiso autorizado, de igual forma, tampoco se tendrán en cuantos resultados que vengan de Trabajadores no vinculados



directamente con la empresa, es decir personas con otro tipo de contrato que no sea el anteriormente mencionado.

6.5.MUESTRA

6.5.1. La muestra es una parte del conjunto de individuos tomados como elemento de exploración, calculada a partir de una fórmula matemática, la cual se muestra más adelante, que arroja una cantidad a la cual se le aplica la herramienta (entrevista individual virtual), es importante porque representa todas las características del grupo general, pero una pequeña parte.

6.5.2. Tipo de muestreo: Aleatorio simple, este tipo de muestreo es aleatorio porque los datos de base son escogidos al azar y por casualidad, y es probabilística porque todos los elementos de estudio tiene la misma oportunidad de ser escogidos para la investigación, es decir, los trabajadores de la empresa tienen la misma probabilidad de ser elegidos para extraer información que aporte el estudio, la ventaja más significativa de este muestreo es que es sencillo y de fácil comprensión, sin embargo una de las desventajas es que se requiere un listado de completo de todos los elementos que participan en la investigación.

6.5.3. Medida de la muestra: para calcular el valor, se emplea la siguiente fórmula matemática:

Gráfico 3

Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Nota: Recuperado de QuestionPro, Copyrigh,2021.

Donde,

N: Población, 47.

Z: Parámetro estadístico: 1.96

E: Margen de Error, +/- 5

K: Nivel confianza, 1.65

P: 0.5

Q: 0.5

Tamaño de muestra calculado: $45.13/1.150=39.2$

Es decir que se les debe realizar la entrevista a 39 teletrabajadores de la Empresa Integral S.A, de forma aleatoria.

6.5.4. Procedimiento para recopilar la data: La Técnica mediante la cual se recogerá la información es la entrevista individual virtual, con ayuda de un cuadernillo de preguntas estructuradas para posibilitar de forma más eficiente la recolección de la data, se escogió dicho instrumento porque, primero es de fácil uso vía web, entendible para los investigados en el caso que no pueda ser explicada, la recolección de los datos es más fácil ya que se encuentra integrada con Google Meets, que permite realizar la entrevista por medio virtual a los trabajadores de la empresa, que se han escogido al azar.



6.6.HERRAMIENTA

De acuerdo con lo anteriormente mencionando, se infiere que la entrevista es la herramienta o recurso más flexible y dinámico para las investigaciones cualitativas porque emplea preguntas subjetivas que ayuda a recolectar la información con más detalle.

Gráfico 4:

Preguntas de entrevista de Riesgos psicosociales

POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO

CUANDERNILLO DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA DE CONOCIMIENTO CON RELACIÓN LOS PELIGROS PSICOLÓGICOS Y SOCIALES DEL TELETRABAJO INTEGRAL S.A.

Proceso: Escriba una X la opción que considere que se adapta a su situación actual.

1. ¿Con qué género se identifica?

Masculino

Femenino

Otro

2. ¿En qué grupo de edad se ubica?

a).18-35 años

b). 36-55 años

c).56-65 años

3. ¿Actualmente, con quien vive?

a). Familia

b). Amigos

c). Solo

4. ¿Ha sido informado de los riesgos psicosociales en el teletrabajo?

- a). Si
- b). No

5. Identifique si ha sentido, por lo menos alguna vez, uno o más de los siguientes peligros.

- a). Tecnoestrés
- b). Agotamiento cibernético
- c). Conexión digital constante
- d). Separación laboral
- e). Pérdida de la cultura organizacional
- f). Mala comunicación entre trabajadores presenciales y los trabajadores remotos.

6. ¿Cree usted que su salud ha sido perjudicada por el cambio de modo de la actividad profesional?

- a). Si
- b). No

7. ¿Si su respuesta anterior fue si, Cual cree usted que sea el tipo de salud se ha visto afectada?

- a). Psicológica
- b). Física
- c). Social

8. ¿Cómo calificas tu salud en general actualmente?

- a). Buena
- b). Normal
- c). Regular



d). Mala

9. Indica en qué departamento de la empresa trabajas actualmente

a). Administrativo

b). Comercial

c). Proyectos

d). interventoría

e). Consultoría

10. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa? De su respuesta en años

a). Entre 0 y 2

a). 2 y 5

a). 5 y 8

b). Desde 8 o más tiempo

Fuente: Elaboración Propia



6.7. RATIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Método de verificación de la encuesta: Juicio de expertos

Método de experto único.

Herramienta de validación:

A continuación, se presenta la herramienta de validación utilizada por el experto único: Mónica María Quiroz Rubiano

Matriz para aprobar herramientas a incluir en el instrumento de confirmación. (Anexos A)

Experto único que validó la herramienta:

Paso 1: Se realiza una prueba del instrumento

Es se divide en dos pasos, el primero es presentar la lista de preguntas creada a un grupo de personas que conozcan del tema con el fin de comprobar si la herramienta logra captar su atención.

El segundo de los pasos es presentar el instrumento a alguien que conozca de preguntas, para minimizar errores comunes que se hayan tenido en la construcción de estas.

Paso 2: Se ejecuta una prueba Piloto

Se recomienda realizar una prueba previa a una parte de los investigados, en teoría se dice que puede ser el 10% de la población, sin embargo, entre más personas se puedan reunir para realizar el piloto es mejor.

Paso 3: Limpiar datos recopilados

Para este paso se recomienda, una vez se han recolectado los datos se deben exportar para minimizar el riesgo de error de respuesta de los investigados.

Paso 4: Ejecutar un examen de mecanismos

El fin de esta fase es establecer qué simbolizan los componentes al investigar directrices en las cuestiones.

Paso 5: Verificar la estabilidad de las consultas



Comprobar la reciprocidad entre las interrogaciones calcula la seguridad de las cuestiones al avalar que las contestaciones de la entrevista sean sólidas.

Paso 6: Inspecciona las respuestas de la entrevista

Por último, se debe revisar la lista de la entrevista, estructura, orden, puntuación, ortografía y sentido, debe estar alienada con los objetivos que se establecieron en el proyecto para que cumpla con su propósito como herramienta de recolección.

A continuación, se establecen algunos pasos, formulados por QuestionPro, (2021), que ayudaran a comprobar si la herramienta utilizada en este proyecto es válida, el proceso que se aplicará se llama “Juicio de Expertos” el cual, es un procedimiento de confirmación confiable para comprobar la confiabilidad de una indagación que se precisa como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar, Pérez & Cuervo, 2008, p,2).



7. ASPECTOS ETICOS

7.1. VALIDEZ SOCIAL:

Este proyecto de investigación es válido socialmente porque ayuda a solucionar aspectos a nivel de sociedad (empresas, organizaciones) que mejoran la calidad bienestar de la vida y salud de los individuos, encontrando los riesgos psicosociales que están expuestas los individuos con el trabajo remoto.

7.2. PERMISO COMUNICADO:

Es la manera por medio de la cual se avala que el sujeto sometido a estudio ha antedicho libremente su propósito de hacer parte de una exploración, luego de haber conocido todas y cada una de las explicaciones del investigador, antes de iniciar la entrevista individual, se le enviará al correo, un documento donde expresa la información completa de la investigación. (Anexo B: Formato para participantes de la investigación).

7.3. RESPETO A LOS PARTICIPANTES:

La tolerancia por las personas es uno de los ítems esenciales de la exploración, en sí, es el dogma de una persona como un ser libre, único e independiente. Al mismo tiempo, da la razón que cada individuo tiene el derecho y la cabida de tomar sus propias decisiones.

7.4. RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 – MINSALUD:

Este proyecto de exploración de conocimiento se desarrolla persiguiendo los aspectos moralistas sugeridos en la Resolución 8430 de 1993, la cual instituye las leyes científicas, sistemáticas y funcionarias para la indagación en salud.

Ley 1090 de 2006: a partir de esta se normaliza el código deontológico y bioético para ejercer la psicología.



Partiendo de lo anteriormente mencionado, se certifica que la presente exploración se concertó con los compendios científicos y moralistas, siendo superior el respeto por la dignidad, los derechos y el bienestar de cada uno de los colaboradores.

Esta tesis se cataloga como una indagación de peligro inferior, los colaboradores diligenciarán la aprobación de enterado, el cual responde a los lineamientos descritos en la resolución 8430 de 1993, que exponía, el testimonio, la intención, la independencia de quitar su aprobación en cualquier instante y en específico la prudencia de la data afín con su reserva, lo que muestra que los datos solo se manejarán con propósitos investigativos, guardando la identificación de cada colaborador.

Es así como la científica e investigadora, será responsable de los temas de publicación, la metodología y los materiales empleados en el examen de sus terminaciones y consecuencias, así como de su publicidad y ejemplos para su correcto manejo.



8. PRESUPUESTO

DESCRIPCION	Gasto
Papelería	\$ 20.000,00
Conexiones Digitales	\$ 100.000,00
Horas de trabajo (50)	\$ 187.500,00
Horas de consultoría	\$ 50.000,00
Otros gastos	\$ 15.000,00
Total	\$ 372.500,00

Nota: Este presupuesto fue realizado de acuerdo con la lista de los gastos del desarrollo de la investigación.

Fuente: Elaboración propia



9. CRONOGRAMA

Actividades del proyecto	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento del problema hasta objetivos																				
Correcciones + Estado del arte y Marco Teórico																				
Correcciones + Estado del arte y Marco Teórico																				
Correcciones + Diseño y validación de herramienta																				
Correcciones + Marco Metodológico																				
Correcciones + Aplicación de herramienta y resultados																				
Correcciones + resto del documento																				
Últimas correcciones para aprobar análisis Turnitin																				
Simulacro de sustentación																				
Entrega de última versión del documento																				
Entrega de documentos para sustentación																				

Nota: Este cronograma se realiza de acuerdo con las tareas realizadas en el plan de la investigación

Fuente: Elaboración propia



10. DIVULGACIÓN

La divulgación de este proyecto de investigación se publica en el repositorio de Alejandría, cuyo objetivo es consolidar una lista bibliográfica nueva que siembra la edición de documentos de interés investigativo, culta y pedagógica, aprobando de forma positiva la entrada abierta al entendimiento a partir de la composición de diversos formatos, documentos y medios de parametrización de la información.

Dicho brevemente, El Politécnico por medio de sus divulgaciones busca el refuerzo de las colectividades expertas a nivel local y mundial; en materias agrupadas a: los mercados, el mandato y el progreso de la población, la tecnología y la imaginación, de manera semejante, la técnica, el boceto y la invención.

Cabe aclarar, que los resultados obtenidos mediante este proyecto de investigación, será compartido con los empleados de todos los departamentos y directivos, con el fin que se tomen decisiones importantes con respecto a los peligros por los que se arriesgan los colaboradores.



11. RESULTADOS

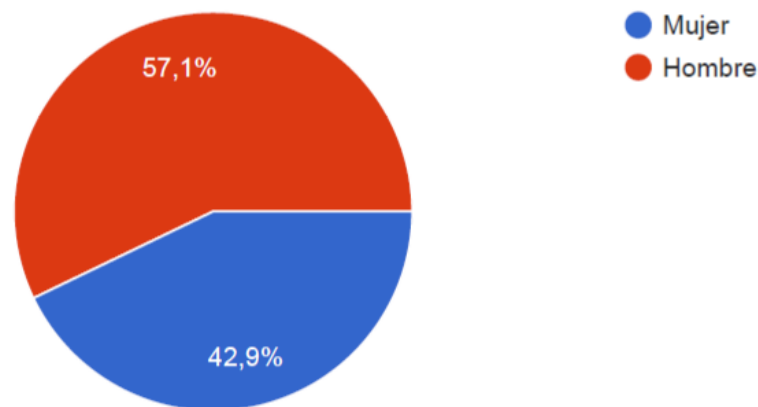
De aquí en adelante, se exponen los resultados derivados de la herramienta utilizada en el presente proyecto de investigación, al mismo tiempo se presenta una observación de cada una de las variables que se tuvieron en cuenta en relación con el objeto de estudio.

Gráfico 5:

Género con el que se identifica los trabajadores de la empresa Integral S.A.

1. ¿Con qué género se identifica?

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

A partir de la tabulación de los datos obtenidos, se resume mediante la gráfica que en la empresa se encuentran mayor cantidad de empleados de género masculino que femenino, con 51,1% y 42,9% respectivamente.

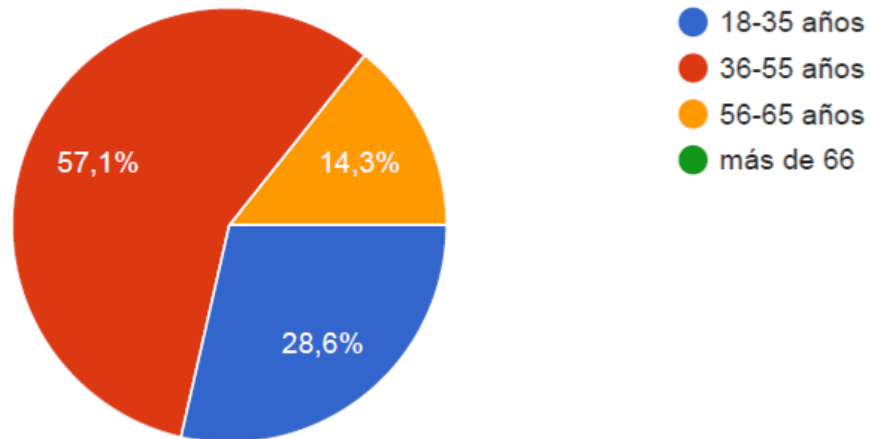


Gráfico 6:

Distribución de edad de los colaboradores de la Empresa Integral S.A.

2. ¿En qué grupo de edad se ubica?

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

Como se demuestra, se puede observar que el mayor porcentaje de grupo de edad que se presenta en los trabajadores de la Empresa Integral S.A. se encuentra en las edades: 36 a 55, luego de 18 a 35, y por último desde 56 a 65 años.

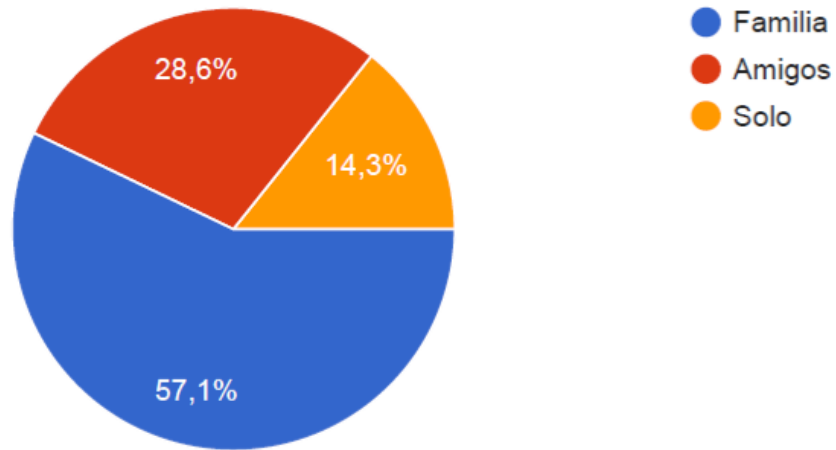


Gráfico 7:

Integración de la vivienda de los trabajadores de la Empresa Integral S.A.

3. ¿Actualmente, con quien vive?

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

Acercas del gráfico anteriormente expuesto, conviene subrayar que más de la mitad de los encuestados vive con su familia, le sigue en cantidad aquellos que viven con sus amigos, y en último lugar están aquellos que viven solos.

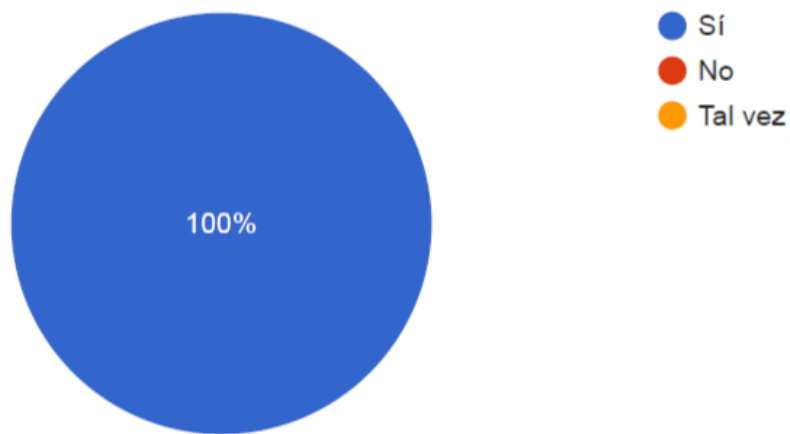


Gráfico 8:

Información acerca de los peligros psicológicos a los que se arriesgan los trabajadores remotos de la Organización Integral S.A.

4. ¿Ha sido informado de los riesgos psicosociales en el teletrabajo?

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

A partir del gráfico anteriormente presentado, se puede afirmar que todos los encuestados han sido informados acerca de los peligros mentales y comunitarios que ponen en riesgo el bienestar de los empleados a raíz del trabajo remoto.

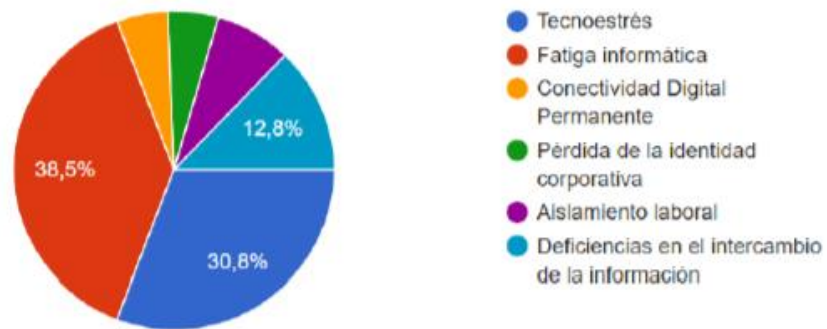


Gráfico 9:

Peligros Psicológicos y sociales de los empleados de la Empresa Integral S.A.

5. Identifique si ha sentido, por lo menos alguna vez, uno o más de los siguientes riesgos.

39 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

De este modo, según el gráfico puede verse que el mayor porcentaje de los investigados respondió que el riesgo al que se ha sentido más expuesto es la fatiga informática con un 38,5%, el segundo más mencionado por los colaboradores son las deficiencias en el intercambio de la información con un porcentaje de 30,8%, seguido en un 12,8% del tecnoestrés.

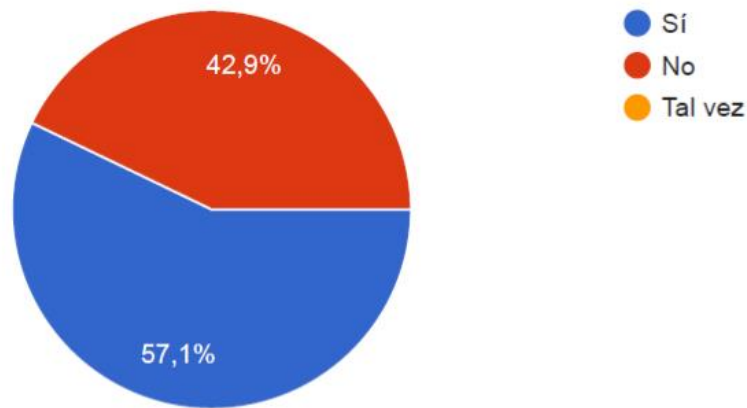


Gráfico 10:

Deterioro en el bienestar de los colaboradores de la Empresa Integral S.A.

6. ¿Cree usted que su salud se ha visto afectada por el cambio de modalidad del trabajo?

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

Presentando una diferencia del tan solo 14,2%, el total de los encuestados siente que el bienestar de su vida ha tenido afectaciones a raíz del cambio de la modalidad en el trabajo con un 57,1% lo que equivale a más de la mitad de los investigados y el restante niega sentir alguno de los efectos en el cambio de modalidad.

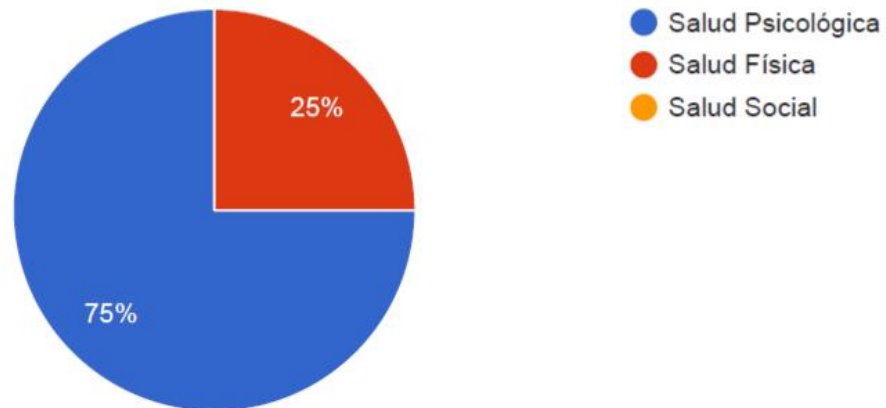


Gráfico 11:

Tipos de salud que se han visto afectadas de los trabajadores de la Empresa Integral S.A.

7. ¿Si su respuesta anterior fue si, Cual cree usted que sea el tipo de salud se ha visto afectada?

4 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

Tres cuartos del total de los individuos encuestados, responde que el tipo de salud que se ha sentido afectado por el cambio de modalidad laboral fue la psicológica, lo que corresponde a un 75% del total de la muestra, por otra parte, tan solo el 25% responde que ha sido la salud física.

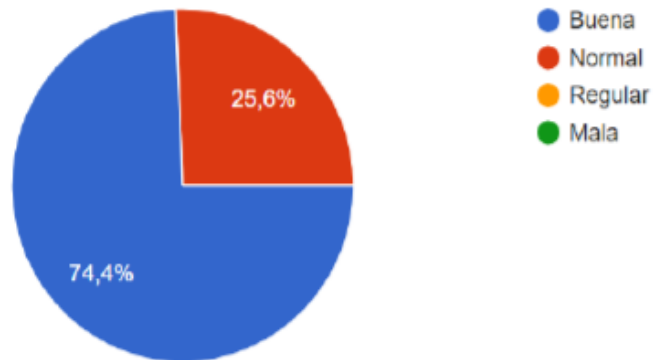


Gráfico 12:

Estándar de bienestar de los colaboradores de la Empresa Integral S.A.

8. ¿Cómo calificas tu salud en general antes del teletrabajo?

39 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

Considerando la información anteriormente presentada, se muestra que los trabajadores consideran que su salud antes del teletrabajo era buena, 74,4% respondió, y el 25,6% afirmó que era normal, no hubo respuesta las demás opciones como regular y mala.

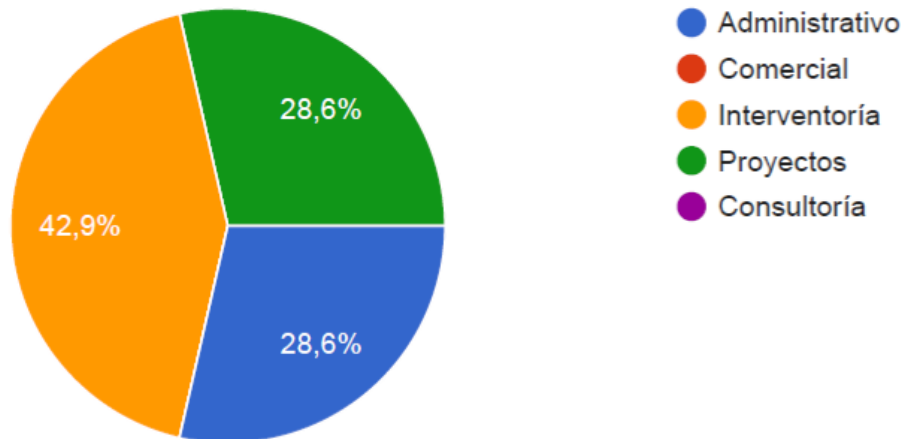


Gráfico 13:

Departamento al que pertenecen los trabajadores de la Empresa Integral S.A.

9. Indica en qué departamento de la empresa trabajas actualmente

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

Al observar el gráfico anterior, puede verse que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en el departamento de interventoría correspondiente a un 42,9%, los demás trabajadores encuestados se encuentran entre proyectos y administrativo en igual número de porcentaje 28,6%.

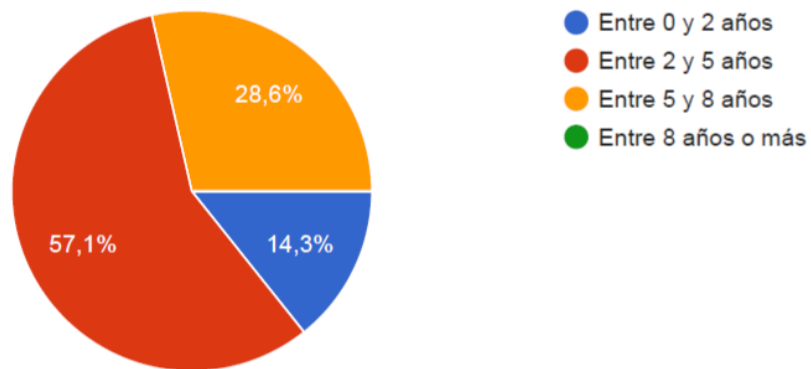


Gráfico 14:

Antigüedad de los trabajadores de la Empresa Integral S.A.

10. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

7 respuestas



Nota: Este gráfico fue creado con la ayuda de Google Forms. Fuente: Elaboración propia.

La antigüedad de los trabajadores corresponde mayormente entre los 2 y 5 años con un 57%, por otro lado, más de 5 años y menos de 8 años corresponde a un 28,6%, y por último entre cero y dos años están en un 14,3%.



12. CONCLUSIONES

El objeto principal de este estudio de exploración de conocimiento consiste en comprender los elementos psicológicos y sociales y las consecuencias en el bienestar de los colaboradores remotos o teletrabajadores de la Empresa Integral S.A. de Medellín en el año 2021, dicha meta se cumplió ya que se logró conocer cuáles son los riesgos de este tipo que afecta a los colaboradores que trabajan de forma remota para la empresa, de acuerdo con los resultados se encontró que estas personas se enfrentan a fatiga informática, tecnoestrés y deficiencias en el intercambio de la información, por lo que se ve afectada su salud y por tanto su productividad en el trabajo remoto.

Al Indagar sobre los efectos que producen los elementos psicológicos y sociales que se están presentando en los colaboradores remotos de la Empresa Integral S.A, se encuentra el síntoma de agobio informático o sintomatología por exceso de información generando así un cuadro sintomático, que aún no ha sido reconocido en los libros de medicina, caracterizado cansancio producto de la exhibición, agotamiento y manejo excesivo de información que rebosa y acaba física y mental en el ser humano, afectando la salud de los trabajadores remotos.

Por otra parte, y como se dijo en la revisión teórica de esta investigación, El tecnoestrés es una adhesión mental que se genera por el uso prolongado de la tecnología en todas perspectivas, y por la tentativa de estar al día con todos los aparatos que surgen de los proveedores tecnológicos, el organismo puede manifestar diferentes patologías como gastritis, úlceras, problemas dermatológicos, insomnio, hipertensión o problemas cardiacos.

Plantear acciones para atenuar las consecuencias de los elementos psicológicos y sociales, que se están dando a causa del trabajo remoto de la Empresa Integral S.A.



13. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar una metodología de acción para minimizar los peligros para la salud que se encontraron mediante la presente investigación, los cuales traen consecuencias para los colaboradores de la Empresa Integral S.A. que realizan sus actividades de forma remota.

Algunas de las políticas de prevención para impedir los riesgos psicosociales, son los estilos de direcciones convenientes y adaptables a las exigencias tanto de la compañía como de los empleados, priorizando siempre la salud de los empleados en todas sus perspectivas. Otra, podría ser, aumentar los canales de comunicación fluidos para mitigar los sesgos que puedan presentarse al realizar actividades laborales, en otras palabras, formas de comunicación de tareas claras, con lo que se elimina el conflicto de rol o la ambigüedad de este.

Por otra parte, se aconseja realizar actividades fuera del tema laboral que despejen el estrés y promuevan los acercamientos en los equipos de trabajo de los diferentes departamentos de la empresa.

Finalmente, se invita a los hacedores de políticas empresariales y encargados de la salud y peligros a los que están exhibidos los colaboradores a prestar atención oportuna, eficiente y sostenible en el tiempo para que dichos riesgos puedan ser erradicados e incrementar el progreso personal y profesional de los empleados, lo cual los hará más productivos en sus labores.



14. REFERENCIAS

Acevedo, L. Vélez, M. & Muñoz, J. (2018). El teletrabajo autónomo en una entidad oficial de Medellín. Un programa femenino percibido como susceptible al acoso laboral.

Revista Indisciplinas, 4(7), 183-198. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471376>

EU-OSHA (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de:

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Ahumada, E. & Gutiérrez K. (2020). Análisis de las condiciones de trabajo home office

teniendo en cuenta lo requerido en el sistema de seguridad y salud en el trabajo para

ADCORE SAS. Ahumada Cendales, E. M., & Gutiérrez Ariza, K. (2020). Análisis de

las condiciones de trabajo home office teniendo en cuenta lo requerido en el sistema

de seguridad y salud en el trabajo para ADCORE SAS. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/788>

Avilés, J. (2018). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 69-101. Recuperado de:

<http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/1278>

Benjumea, M. Villa, E & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el

talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Benefits and Impacts of

Telework in Human Talent Results from a Literature Review). *Revista Cea*, 2(4).

Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571

Bruna, L (2010). Los riesgos psicosociales en el trabajo: el caso del MOBBING1.

Recuperado de: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/9780/04-bruna-](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/9780/04-bruna-rfceco.pdf)

[rfceco.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/9780/04-bruna-rfceco.pdf)

Coinc (2017) *¿Cuáles son los beneficios del teletrabajo?* Recuperado de:

<https://www.coinc.es/blog/noticia/cuales-son-los-beneficios-del-teletrabajo>



- Corbi, M. (2014) *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. LENOVO. Recuperado de:
<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. [Documento en línea]. Disponible:.[Consulta: 2013, Enero, 23].
- Cortés, L. Sánchez, L. & Roa, Á. (2016). Open doors: herramienta gamificada para fortalecer las relaciones sociales con teletrabajadores millenials. Recuperado de:
[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6132/5/rae%20\(Anexo\).pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6132/5/rae%20(Anexo).pdf)
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado de:
<http://riem.facmed.unam.mx/node/47>
- EU-OSHA, (2021) *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Gómez, C. Henao, A. & Olaya, C. (2019). Estudio descriptivo sobre la satisfacción laboral de los empleados bajo la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector asegurador colombiano en la ciudad de Medellín durante el año 2019. Recuperado de:
<http://repository.ces.edu.co/handle/10946/4061>
- Gracia, D. (2021) *¿Qué son los riesgos psicosociales?* Psicopreven. Recuperado de:
<https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales>
- ISTAS (2021) *Riesgos psicosociales*. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
-
-

Jaramillo, A. F., & Bustamante, F. A. R. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(33), 1-6.

Recuperado de: <https://es.thefreedictionary.com/teletrabajador>

Lecca, E. Guevara, L. & Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>

Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. Recuperado de:

[https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10.htm#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20pueden,%22%20\(definici%C3%B3n%20de%20Istas21\).](https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10.htm#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20pueden,%22%20(definici%C3%B3n%20de%20Istas21).)

Martín, I. (1984). Guerra y salud mental. *Estudios centroamericanos*, 429(430), 503-514.

Recuperado de: <https://www.saludpublicacolombia.org/category/salud-mental/#:~:text=La%20salud%20mental%20es%2C%20en,bienestar%20y%20calidad%20de%20vida.>

Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (2021) *Beneficios del teletrabajo*. Teletrabajo. Gobierno de Colombia. Recuperado de:

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>

MinTrabajo (2021) *Teletrabajo*. Recuperado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Morales, F. (2021). *Productividad Laboral*. Economipedia. Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Morales, F. R. (2020). LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL TRABAJO REMOTO (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS). Recuérado de:



https://www.fuvac.org/wp/wp-content/uploads/2020/11/REVISTA-Edicion-3_compressed.pdf

Moreno, A. Pérez, J. Duque, S. & Gómez, J. (2021). Tecnoestrés Laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Trabalho (En) Cena*, e021003-e021003. Recuperado de:

<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9673>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2011000500002

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186. Recuperado de:

[http://www.integraorg.com/wp-](http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sistema%20de%20trabajo%20y%20sus%20implicaciones.pdf)

[content/docs/El%20sistema%20de%20trabajo%20y%20sus%20implicaciones.pdf](http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sistema%20de%20trabajo%20y%20sus%20implicaciones.pdf)

Pons, F. (2020). La conectividad constante del “trabajo en remoto” desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. *Derecho de las relaciones laborales*, (11), 1524-1544.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7725123>

PRIMA-EF (2016). *Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*. Recuperado de:

<http://www.canalprl.com/2016/06/21/prima-ef-marco-europeo-la-gestion-del-riesgo-psicosocial/>

Quiero vivir sano (2014). SALUD FISICA. ¿Qué es la salud física? Recuperado de:

[https://quierovivirsano.org/salud-integral/salud-](https://quierovivirsano.org/salud-integral/salud-fisica/#:~:text=La%20buena%20salud%20es%20realmente,como%20se%20dise%C3%B1a%20para%20hacerlo.)

[fisica/#:~:text=La%20buena%20salud%20es%20realmente,como%20se%20dise%C3%B1a%20para%20hacerlo.](https://quierovivirsano.org/salud-integral/salud-fisica/#:~:text=La%20buena%20salud%20es%20realmente,como%20se%20dise%C3%B1a%20para%20hacerlo.)

Rivera, D. Carrillo S. Forgiony J. Bonilla N. Hernández, Y. & Silva, G. (2018).

Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito

psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. Recuperado de:

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2307>

Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2012 La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual: Debates desde las ciencias sociales. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. Recuperado de:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Saco, R. (2007). El teletrabajo. Derecho PUCP, 60, 325. Recuperado de:

<https://www.lexico.com/es/definicion/teletrabajo>.

SEG, V., & EDIFICAR, N. (2002). Calidad de vida. Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20es,para%20poder%20satisfacer%20sus%20necesidades>.

Sogamoso, A. Arce L. & Meneses S. (2020). Riesgos laborales del teletrabajo en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali). Recuperado de:

<https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4701>

Universidad de Valencia (2021) *Riesgos psicosociales*. Servicio de prevención y medio ambiente. Recuperado de: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

Valero I. & Riaño M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492020000100003&script=sci_abstract&tlng=en)

[25492020000100003&script=sci_abstract&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492020000100003&script=sci_abstract&tlng=en)

Vásquez, P. Suazo, S. & Klijn, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271. Recuperado de:
<http://www.index-f.com/rae/322pdf/322271.pdf>

Vita, L. (2020). *Los riesgos psicosociales que trae el teletrabajo y recomendaciones para reducirlos*. La República, Web. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/los-riesgos-psicosociales-que-trae-el-teletrabajo-y-recomendaciones-para-reducirlos-3035179>



18. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Calidad de Vida:** es un conjunto de factores que da bienestar a una persona, tanto en el aspecto material como en el emocional (SEG& EDIFICAR, 2002).
 2. **Factores de Riesgos Psicosociales (FRP):** son aquellas características de las condiciones de trabajo, y, sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. (Lecca, Guevara & Boza, 2013).
 3. **Productividad laboral:** es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles (Economipedia, 2021).
 4. **Teletrabajo:** Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación (Saco, 2007).
 5. **Salud Física:** es el estado de bienestar donde tu cuerpo funciona de manera óptima, o bien, cuando el cuerpo está funcionando como se diseñó para hacerlo (Quiero vivir sano, 2014).
 6. **Salud Psicológica:** el estado de equilibrio entre una persona y su entorno sociocultural que garantiza su participación laboral, intelectual, las relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida (Martín, 1984).
 7. **Teletrabajador:** es aquella persona que utiliza la telemática para la realización de su profesión. Esta actividad se realiza fuera del establecimiento empresarial (Jaramillo, & Bustamante, 2011).
-
-

19. ANEXOS

19.1. ANEXO A: VALIDACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Ítem	Criterios para evaluar										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretenden			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
8												
9												
10												
Aspectos Generales									Si	No	*****	
El Instrumento Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.												
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación												
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.												
El número de ítems es suficiente para recoger la información, En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.												
Validez												
Aplicable								No aplicable				
Aplicable atendiendo a las observaciones												
Validado por:				C.I.				Fecha:				
Firma:				teléfono:				E-mail:				

Nota: Matriz replicada de documento llamado: "Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos". Fuente: (Corral,2009).

19.2. ANEXO B: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Medellín, ____, ____, 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Riesgos psicosociales y su efecto en la salud de los teletrabajadores de la Empresa Integral S.A, ubicada en Medellín, en el año 2021

Investigador: Lucía Toro Cardona

Investigado: _____

Por medio de este documento el cual hace parte del desarrollo para la recolección del consentimiento informado, me gustaría invitarlo a participar en la investigación titulada:

Riesgos psicosociales y su efecto en la salud de los teletrabajadores de la Empresa Integral S.A., ubicada en la Ciudad de Medellín, en el año 2021.

Antes de decidir, necesita entender por qué se está realizando esta investigación y en qué consistirá su participación. Por favor tómese el tiempo que usted necesite, para leer la siguiente información cuidadosamente y pregunte cualquier cosa que no comprenda. Si usted lo desea puede consultar con personas de su confianza (Familiar y/o Médico tratante) sobre la presente investigación.

1. ¿Dónde se llevará a cabo esta investigación?

Esta investigación se llevará a cabo por medio virtual, mediante plataformas de comunicación e información, no se realizarán grabaciones de las llamadas.

2. ¿Cuál es el objetivo de esta investigación?

Conocer los factores psicosociales y los efectos en la salud de los trabajadores remotos de la Empresa Integral S.A. de la ciudad de Medellín en el año 2021.



3. ¿Por qué es importante esta investigación?

Los riesgos de confianza laboral, medio ambiente y ergonomía no han sido remediados de forma idónea, y es significativo tener en cuenta los riesgos procedentes en esta materia, lo que constituye un desafío real para la Salud Laboral.

4. ¿Invitación a participar en la investigación?

Trabajadores de la Empresa Integral S.A. bajo la modalidad de Teletrabajo, ya que son la población que es objeto de investigación de este proyecto de los cuales se quiere tomar información acerca de los riesgos psicosociales que pueden convertirse en un efecto negativo para la salud de los colaboradores.

7. ¿Beneficios de hacer esta investigación?

Mitigar potenciales riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Integral S.A.

10. ¿Tendré alguna molestia durante y/o después de mi participación?

No.

15. ¿Qué sucede cuando la Investigación termina?

Los resultados, de manera anónima, podrán ser publicados en revistas de investigación científica o podrán ser presentados en congresos.

Es posible que sus _____ (muestras, datos no personales, información médica o genética) puedan ser usadas para otros proyectos de investigación relacionados, previa revisión y aprobación por los Comités de Investigación y de Ética en Investigación.

16. ¿A quién puedo dirigirme si tengo alguna complicación, preocupación o problema relacionado con la Investigación?

Cualquier duda, preocupación o queja acerca de algún aspecto de la investigación o de la forma en que he sido tratado durante el transcurso de esta, por favor contacte a los investigadores principales.



FIRMA DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, publico que fui conocedor (a) del objetivo, proceso y lapso de colaboración y en total uso de mis mandos, es mi intención ser partícipe de esta investigación.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de Lucía Toro Cardona.

FIRMA DEL COLABORADOR

REPRESENTANTE LEGAL

NOMBRE Y FIRMA DEL

INVESTIGADOR

