



RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DE TELETRABAJO SUTEX INTERNACIONAL

*BENAVIDES, Diana; HERNÁNDEZ, Mónica; PALACIO Catalina;
VEGA, Karina***

PALABRAS CLAVE

Riesgos psicosociales teletrabajo (J41.44.81); impactos teletrabajo (J01.11.62); Aplicación batería en el teletrabajo (J17.21.22.24.28.41)

DESCRIPCIÓN

La investigación estuvo fundamentada en el análisis de la implicación y consecuencia de los riesgos psicosociales en el teletrabajo enfocada en la población trabajadora en esta modalidad de la empresa SUTEX. Para ello se seleccionó una muestra de 57 personas ubicadas 40 en Bogotá y 17 en Pereira; a este grupo de muestra se le aplicó la batería de riesgo psicosocial para la identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, evaluación del estrés y determinación sociodemográfica y ocupacional.

La aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial y sus documentos de apoyo, son las herramientas idóneas para determinar el impacto en el teletrabajo.

FUENTES

Se consultó un total de 25 referencias de bibliografía las cuales mencionan temas de sobre el tema teletrabajo y salud, responsabilidad patronal, beneficios e impactos, productividad y eficiencia, influencia del teletrabajo en el factor organizacional, relaciones sociales el factor psicosocial y el teletrabajo como factor para disminuir el riesgo laboral, entre otras temáticas asociadas contenidas en libros, artículos de revista, artículos científicos, tesis y documentos de grado e información recuperada en internet.

CONTENIDO

Este contenido se realiza alrededor de la pregunta investigativa de conocer cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados que laboran bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional, para ello se determinó como marco referencial los textos que presentaran opiniones sobre el impacto positivo o negativo de su implementación, como el recurso humano es el factor clave y como los riesgos patronales son transferidos al espacio personal de un trabajador. Apoyado a esto, se realiza el análisis legal de la normatividad relacionada para el teletrabajo y sus factores conexos; se continúa con la identificación del vocabulario necesario para comprender el entorno del teletrabajo, definiciones que se presentan para dar claridad a la investigación y a sus lectores. Posteriormente, se define el marco teórico con el fin de ahondar en la investigación y encontrar sus beneficios o perjuicios de implementar esta modalidad, con el propósito de conocer los principales efectos en el teletrabajador de los riesgos psicosociales, las consecuencias de la salud del teletrabajador y el efecto sobre el empleador. Definido el contexto inicial, se determina la hipótesis de trabajo que consiste en analizar si la modalidad de teletrabajo presenta unos índices de riesgo psicosocial más bajo que aquellos que ejecutan su labor de forma presencial; para el caso de la hipótesis nula se fundamenta en saber si se tiene mayor probabilidad de presentar riesgo psicosocial en el teletrabajo, y para la hipótesis alterna se analiza si los trabajadores de la modalidad de teletrabajo tienen el mismo nivel de riesgo que los presenciales. Es así, que para resolver la formulación del problema y responder a las hipótesis, se realiza la aplicación de la metodología definida en el Resolución 2404 de 2019.



METODOLOGÍA

El tipo de estudio está enmarcado en un paradigma positivista siendo el que más se ajusta al tipo de investigación, por lo tanto, este será el implementado, ya que se tienen datos cuantitativos y cualitativos (mixto). En cuanto a la distribución de los colaboradores por ciudades, fue tomado un muestreo aleatorio estratificado según ciudad donde laboran, a fin de que esta sea representativa y los resultados sean los más cercanos posible a la realidad, teniendo en cuenta que los teletrabajadores se encuentran distribuidos en 2 ciudades, el número de trabajadores se realiza de manera proporcional, siendo así, de la ciudad de trabajadores que estarán en la muestra de la ciudad de Bogotá será de 40 y de la ciudad de Pereira, será de 17 teletrabajadores. Para obtener el resultado se aplicará un muestreo aleatorio estratificado, en la ciudad de Pereira se enumeran los teletrabajadores de 1 a 20, y a través de Excel se generarán 17 números aleatorios, y el colaborador asignado a ese número hará parte de la muestra. En la ciudad de Bogotá se realizará de la misma manera, solo que no se enumeraría de 1 a 20, sino de 1 a 50, y los números aleatorios generados serán 40. De esta manera se garantiza que todos los trabajadores tengan la misma probabilidad de ser elegido y pertenecer a la muestra. De acuerdo a esto, los resultados obtenidos en la muestra serán la población sujeta de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Resolución 2404, 2019).

CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación, y según la información recolectada en la aplicación de la batería psicosocial, se puede concluir que las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo, tienen un nivel de riesgo psicosocial más bajo que el de las personas que realizan su trabajo de manera presencial, lo anterior ligado a la posibilidad de tener un horario y entorno laboral más flexible; según los resultados arrojados por la batería, los riesgos psicosociales a los que están expuestos los teletrabajadores de Sutex, son los determinados en los componentes de la dimensión extra laboral los cuales califican el tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares, debido a que se hace más complejo delimitar el tiempo en el cual se labora, y el manejo del tiempo familiar y personal. Por tanto, se ve reflejado durante la investigación, que, a pesar de ser un tipo de trabajo

tan diferente y relativamente nuevo en Colombia, los teletrabajadores no están expuestos a un nivel de riesgo psicosocial superior al de los trabajadores presenciales.

ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

**IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS
DE TELETRABAJO SUTEX INTERNACIONAL**

**BENAVIDES DIANA, HERNÁNDEZ MÓNICA, PALACIO CATALINA,
VEGA KARINA.**

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ, DICIEMBRE DE 2019

**IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS
DE TELETRABAJO SUTEX INTERNACIONAL**

**GONZÁLEZ EDGAR
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, DICIEMBRE DE 2019**

Tabla de contenido

Introducción.....	12
Planteamiento del problema	14
Pregunta de investigación.....	16
Justificación de la investigación.....	16
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Marco referencial.....	18
Antecedentes investigativos.....	18
Marco legal	30
Marco conceptual.....	33
Marco teórico.....	41
Hipótesis	57
Hipótesis de Trabajo.....	57
Hipótesis Nula	58
Hipótesis Alterna	59
Marco Metodológico	60
Paradigma y tipo de estudio.....	60
Paradigma interpretativo.....	61
Paradigma Positivista.....	61

Alcance	62
Contexto de la empresa.....	63
Población objetivo	65
Muestra	65
Muestreo Aleatorio Estratificado.....	66
Instrumentos, materiales y equipos.....	68
Procedimientos o fases de desarrollo.....	69
Análisis de datos y obtención de resultados	70
Factores intralaborales	71
Factores extralaborales	71
Análisis y contrastación de los resultados obtenidos.....	76
Limitaciones	82
Conclusiones.....	83
Discusión	85
Recomendaciones	88
Anexos	90
Referencias	91

Lista de tablas

Tabla 1. Nivel de riesgo para el puntaje transformado promedio..... 74

Tabla 2. Nivel de Riesgo según factor intralaboral – Extralaboral.....74

Tabla 3. Nivel de Riesgo Estrés..... 75

Tabla 4. Puntaje total factores de riesgo cuantitativo bajo..... 80

Tabla 5. Puntaje total factores de riesgo cuantitativo medio..... 81

Lista de Figuras

Figura 1. Análisis general74

Figura 2. Análisis intralaboral.....75

Figura 3. Análisis extralaboral75

Figura 4. Análisis estrés.....76

Figura 5. Análisis consolidado extralaboral.....77

Figura 6. Análisis comparativo extralaboral.....78

Figura 7. Análisis riesgo psicosocial79

Figura 8. Análisis cuantitativo intralaboral bajo.....80

Figura 9. Análisis cuantitativo extralaboral bajo.....80

Figura 10. Análisis cuantitativo estrés bajo81

Figura 11. Análisis general puntaje medio.....82

Figura 12. Análisis cuantitativo intralaboral medio.....82

Figura 13. Análisis cuantitativo extralaboral medio.....83

Figura 14. Análisis cuantitativo estrés medio83

Resumen

Con el fin de analizar el riesgo psicosocial presente en los teletrabajadores de la empresa SUTEX SAS se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a una muestra determinada cuantitativamente de teletrabajadores, y partiendo de estos resultados se realizó el análisis comparativo sobre los hallazgos de esta investigación. Esta investigación abarcó 3 dimensiones específicas a saber, la Dimensión Intralaboral, la dimensión extralaboral y el estrés; lo que permitió comprobar la hipótesis de trabajo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales teletrabajo; impactos teletrabajo; Aplicación batería en el teletrabajo.

Abstract

In order to analyze the psychosocial risk present in the teleworkers of the company SUTEX SAS, the application of the psychosocial risk battery was applied to a quantitatively determined sample of teleworkers, and based on these results, a comparative analysis was carried out on the findings of this investigation. This research covered three specific dimensions, namely the Intralabor Dimension, the extra-labor dimension and stress; what allowed to verify the hypothesis of work.

Keywords: Teleworking psychosocial risks; telecommuting impacts; Battery application in teleworking.

Introducción

El teletrabajo es algo cada día más frecuente en la mayoría de las empresas (Zúñiga, 2013). Se implanta en las organizaciones para el desarrollo de tareas que implican la utilización y manejo de herramientas telemáticas para su fin, sin importar el lugar desde dónde se trabaje y el horario fijado para desempeñarlo (Moreno, 2010). Moreno, M. J. A. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172-187.

En los inicios de la década de los ochenta, el neoliberalismo entra en el escenario mundial y se instaura como una formación económica alternativa a la keynesiana y a la teoría del “Estado Benefactor”; y se opera un cambio cualitativo en los terrenos de encuentro entre capital y trabajo. Se alteran claramente los sistemas de relaciones industriales; los sindicatos comienzan a tener menos injerencia en las decisiones políticas, económicas, laborales y de seguridad social; se reestructura la producción y los mercados de trabajo, cambiando las relaciones de poder dentro de los procesos de fabricación. También decaen lentamente las ideologías relacionadas con el movimiento obrero, en especial, con los de corte comunista y sus utopías de una organización social alternativa. Havriluk, L. O., & de Smith, Y. D. (2010). Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. Compendium, 13(24), 61-78.

El mundo laboral es cada vez más amplio, las empresas crecen a gran velocidad, y la necesidad de tener trabajadores no se queda atrás, los empleadores buscan siempre bajar los costos, para de esta manera hacer más eficiente y rentable su empresa, a raíz de esta

necesidad, surgen diferentes metodologías de trabajo, una de ellas es el teletrabajo, esta modalidad de trabajo no es tan nueva como se piensa.

Esta modalidad de empleo por ser una figura laboral a distancia implica una nueva forma de organización tanto para las empresas privadas como para las entidades públicas y, por ende, la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos. Satizabal, L. H. (2014). El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.

El teletrabajo requiere de un buen proceso administrativo y de consensos iniciales entre empleador y empleado en orden a la Ley 1221. Puede llegar a ser contraproducente, sobre todo en aquellas personas que ya tienen procesos contractuales o laborales de tiempo completo o por tiempos definidos en otras empresas. Builes, E. C. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (31), 1-5.

Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las organizaciones que los contratan. En esta investigación, se analizan los riesgos psicosociales del teletrabajo respecto al trabajo presencial, entendiendo que la aplicación de las tecnologías de la información, la comunicación en el trabajo, y la realización de éste, pueden generar consecuencias positivas o negativas.

Planteamiento del problema

El teletrabajo se presenta como una modalidad laboral con grandes atractivos para empleadores y trabajadores, pero las estadísticas demuestran que su práctica no es generalizada aún en Europa. El cambio de una oficina o centro de trabajo a un entorno, sí se puede llamar así, virtual como el que se genera con la práctica del teletrabajo, puede producir una serie de trastornos en las organizaciones, que no están preparadas y que no cuentan con las referencias necesarias para saber cómo resolver los problemas que les van surgiendo.

Es por esto que se hace necesaria la difusión de las prácticas de las organizaciones innovadoras que han incorporado el teletrabajo, tanto con sus resultados positivos, siempre llamativos, como con sus fracasos, que también los ha habido y que son, si cabe, de mayor interés para las organizaciones y personas interesadas. Cabrera, S. S., & Tacoronte, D. V. (2001). La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 14(144), 70-78.

Esta investigación realizada en el área de conocimiento de las ingenierías y las ciencias administrativas, pretende determinar como objeto de conocimiento, el riesgo psicosocial al que se ve expuesto un teletrabajador. Debido a las características y especificaciones del campo a investigar, se busca determinar el impacto o problemática que subyace de unir la vida laboral y personal, mezclando variables como la flexibilidad de

tiempo y mejora de calidad de vida; con la eficiencia, la productividad y el ahorro de costos.

Es, por tanto, que se determinan los riesgos psicosociales como el objeto de conocimiento frente al sujeto entendido como el teletrabajador, y la problemática como el manejo positivo o negativo de mezclar la vida cotidiana con la vida laboral, con el factor adicional de desarrollar una capacidad cognitiva que permita discernir ambos espacios.

Es obvio que, de toda la problemática e inconvenientes derivados del teletrabajo, se pueden vislumbrar una serie de consecuencias para la salud y el bienestar del trabajador. Si bien muchas de estas consecuencias se pueden encontrar igualmente en otros medios laborales, otras serán específicas de este medio laboral concreto. Por tratarse de una actividad humana bastante reciente, muchas de las consecuencias a medio y largo plazo están aún por determinar. Zurita, M. E. (2019). Expectativas sobre el teletrabajo en empleados con discapacidad física en empresas multinacionales de Quito (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2019).

Para esta investigación se analizan tanto las variables positivas y negativas con el fin de determinar los riesgos psicosociales y su impacto real en la empresa Sutex Internacional.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados que laboran bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional?

Justificación de la investigación

Cada día el mundo experimenta cambios fundamentales en su dinámica, en los últimos 50 años se han realizado tantos avances que el hombre ha transformado su vida y su quehacer diario; los avances tecnológicos inclusive el cambio climático afectan los estilos de vida, cada vez existen ciudades más grandes y se requiere de muchos más medios de transporte para lograr desplazarse y llegar algún lugar; esto indiscutidamente, genera que las personas estén expuestas a más riesgos; y es que de acuerdo a estudios publicados por la firma especializada Inrix, en promedio un colombiano pasa 49 horas en trancones al año, número de tiempo inferior a las 56 que tarda un tailandés, pero superior a las 42 que demora un venezolano.

El panorama en esta materia no es favorable para Colombia, ya que ocupa la tercera posición en el ranking de los países más congestionados del mundo, siendo los cinco primeros, entre un grupo de 38 naciones: Tailandia, Indonesia, Colombia, Venezuela y Rusia, respectivamente. Aponte, G. 7 de febrero de 2018. Un colombiano pierde 49 horas al año en trancones, recuperado el <http://www.elespectador.com>.

Como si este dato fuera poco, está por analizar otro tema que afecta a las personas y es el efecto que el aumento de los desplazamientos genera sobre el medio ambiente ya

que se requieren mayor cantidad de vehículos para realizarlos, y esto, es un gran componente del cambio climático que hoy en día se genera en la tierra, el aumento de eventos catastróficos, enfermedades de origen ambiental, escasez de alimentos entre tantas otras situaciones ligadas a este.

Este espiral de cambios afecta inclusive a la misma base de la sociedad que la ha transformado en su estructura. La familia, hoy se presta especial importancia al tiempo y a la calidad de este lo que es de vital importancia para el adecuado desarrollo de los hijos. Nuevas generaciones han instaurado su visión del mundo y han hecho que la sociedad se adapte a sus necesidades. El desarrollo de nuevas tecnologías y una mayor cobertura y velocidad de conexión, han permitido desarrollar las actividades cotidianas de una manera diferente.

El hombre ocupa hoy sus esfuerzos en tratar de minimizar los efectos de su día a día y el campo laboral no es ajeno a esta preocupación, el uso de las nuevas tecnologías, los cambios económicos y las nuevas tendencias mundiales hacen que sea necesario cambiar las formas tradicionales de trabajo, a unas más flexibles que le permitan garantizar los elementos esenciales de la relación laboral, al igual que buscar mejorar los niveles de productividad, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mejorar los índices de movilidad en las grandes urbes y los niveles de sostenibilidad.

Es por esta razón, que el Teletrabajo cada día toma más fuerza como una opción para generar empleo, sin embargo; a pesar de todos los beneficios que se le atribuyen, se hace necesario ahondar en un problema poco expuesto y es los riesgos psicosociales, a los que están expuestos los trabajadores que desempeñan sus actividades bajo esta modalidad.

Objetivo general

Determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados que laboran bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional

Objetivos específicos

- Establecer las implicaciones que trae consigo el teletrabajo.
- Aplicar la batería psicosocial al personal que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional
- Diseñar un programa para controlar los riesgos psicosociales identificados bajo la modalidad del teletrabajo en la empresa Sutex Internacional

Marco referencial

El marco referencial de una investigación consiste en una compilación breve y precisa de conceptos, teorías y reglamentos que están directamente ligados con el tema y el problema de la investigación. Esta parte de la investigación permite dilucidar las ideas y las finalidades de los autores.

Antecedentes investigativos

Como parte del Marco Teórico, los antecedentes de la investigación se refieren a la revisión de trabajos previos, sobre el tema en estudio realizados en instituciones de educación superior, que constituyen fuentes primarias, ya que aportan los datos del estudio, sean de naturaleza numérica o verbal: muestra, población, categorías emergentes, resultados y validaciones, entre otros.

Los antecedentes pueden ser: trabajos de grado, postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas.

A continuación, se presentan los antecedentes para este trabajo

Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura.

La investigación respecto a los beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano, realizado por Martha Luz Benjumea - Magíster en Ingeniería Administrativa, Eliana María Villa - Magíster en Ingeniería Administrativa y Jackeline Valencia - Estudiante de Artes Visuales; todas del Instituto Tecnológico Metropolitano, basada en una revisión de literatura, fue publicada el 30 de Mayo del 2016, cuyo objetivo fue presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura.

Algunos resultados indican que, con el logro de un aumento en la calidad de vida del talento humano, se redundará en una mayor competitividad e innovación en las organizaciones, también se identificaron desventajas del teletrabajo entre las que se destaca la disminución de la calidad de vida laboral, la baja participación e interacción con el personal de la organización, el poco sentido de pertenencia y en ocasiones menor posibilidad de ascenso y proyección laboral. Arias, M. L., Villa, E. M., & Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59-73.

Se ha considerado esta investigación de gran importancia para el presente trabajo, ya que brinda una mirada general de las ventajas y desventajas que traen para los colaboradores laborar bajo la modalidad de teletrabajo. Si bien es cierto que el teletrabajo ha traído grandes ventajas tanto para empleadores como para empleados, no se pueden dejar de lado las desventajas que afectan directa o indirectamente el desempeño del trabajador y por ende de la empresa.

La responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el teletrabajo

Esta monografía de grado para optar por el título de abogada fue realizada por Julia Inés Aristizábal de Plaza de la Universidad Santo Tomás, realizada en el años 2006, tiene como objetivo identificar la responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el teletrabajo, basándose en el análisis jurisprudencial de pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral con respecto a la responsabilidad del empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral en sus trabajadores, una de las conclusiones a que se llegó, fue al teletrabajador le es aplicable la misma normatividad que al trabajador común presencial, sin embargo, se evidenció que el tele-empleador tiene varias dificultades para poder ejercer el control de dichos riesgos. Aristizábal, J. I. La responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el teletrabajo.

La anterior monografía da a conocer las responsabilidades que el tele-empleador tiene con el tele-trabajador, siendo esto de suma importancia ya que cuando se identifiquen los riesgos psicosociales a los cuáles están expuestos los empleados que laboran bajo la

modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional, se podrá definir hasta qué punto es responsabilidad del empleador, y definir las acciones correctivas y/o preventivas a implementar. La monografía también es de gran utilidad, porque sirve de sustento para mostrarle al empleador que las responsabilidades con los tele-trabajadores y las normas acarreadas, deben ser cumplidas en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales.

Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo

El artículo publicado por Nora Inés Rubinni en la VII Jornada de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata de Argentina, publicado en Diciembre de 2002, cuyo objetivo es repasar la literatura especializada sobre los riesgos psicosociales y los factores de riesgo psicosociales, en el teletrabajo, es decir, en el trabajo realizado por un trabajador a distancia de la organización que lo emplea y de sus compañeros de trabajo utilizando las TICs; mediante un abordaje teórico, se identifican los principales factores de riesgo psicosocial del teletrabajo y las consecuencias para el trabajador de dichos riesgos, al final tuvo como conclusión que el trabajo, puede exponer a los trabajadores a serios e irreparables riesgos sobre su salud psíquica y relacional.

Esto hace que sea cada vez más necesario conocerlo en profundidad, ya que puede ser una fuente de felicidad en el trabajo o un arma de doble filo. Rubinni, N. I. (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.

Este artículo da una mirada muy clara del contexto del teletrabajo en lo que se refiere a riesgos psicosociales por ello es de gran importancia para el presente trabajo, facilita la identificación de los riesgos que pueden estar expuestos los empleados que laboran bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional, y de esta manera, realizar las intervenciones necesarias para determinar bajo los factores referenciales, y dentro del marco de trabajo en el cual es aplicada nuestra investigaciones, cuáles son los posibles efectos tanto positivos y negativos de este enfoque de trabajo que tiende a ir en aumento en el entorno laboral, facilitando y aumentando la posibilidad de inclusión de un mercado laboral desatendido que puede ser de manera positiva potencializado por Sutex Internacional.

El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.

El ensayo publicado por el Administrador de Empresas Luis Hernando Reyes estudiante del Diplomado de Alta Gerencia de la Universidad Militar Nueva granada, Colombia, presentado para obtener una nota en el año 2014 es de tipo expositivo, en el, en una primera parte, se define el Teletrabajo y se explicó en qué consiste. Posteriormente, expuso los antecedentes del teletrabajo, y finalmente, en la tercera parte, determinó sus ventajas, y los beneficios tanto ambientales como sociales y económicos.

La tesis que se plantea es que la implementación del teletrabajo por parte tanto de empresas privadas como públicas trae múltiples beneficios a la relación sociedad-empleador-empleado, ya que la promoción del uso y la apropiación de las TIC acelera el crecimiento de la economía; la reducción de demanda de transporte, genera un efecto positivo sobre la movilidad y el medio ambiente; y, finalmente, facilita el acceso laboral formal a los discapacitados físicos. Reyes, L. H. (2014). El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.

Con el anterior ensayo se puede encontrar la importancia del teletrabajo en empresa tanto privadas como públicas, dando prioridad a aquellas personas que tienen limitaciones físicas, brindándoles la oportunidad en cuanto a la movilidad, el desplazamiento al lugar de trabajo; acogéndose a la modalidad de teletrabajo.

En Sutex Internacional, adoptan esta modalidad teniendo en cuenta la importancia de sus empleados y aplicando cada uno del aspecto mencionado es este ensayo de referencia, en el contexto laboral moderno al cual se quiere integrar activamente la organización.

Caso de estudio el teletrabajo y riesgos psicosociales aplicados al personal de una universidad online

Este papel presentado por el Dr Xavier Baraza De La Universitat Oberta Catalunya durante la XV conferencia de Prevención de Riesgos del año 2015 realizada en la Ciudad

de Santiago de Chile hace referencia a un estudio realizado en España sobre el teletrabajo y riesgos psicosociales aplicados al personal de una universidad online.

Este documento realiza un valioso aporte a la materia de investigación del presente trabajo, ya que como manifiesta su autor existen muy pocas investigaciones que se hayan realizado sobre el análisis de los riesgos psicosociales en el teletrabajador o trabajador virtual; probablemente esta escasez de trabajos se debe, en parte, a la dificultad de desarrollar intervenciones orientadas de forma específica a los trabajadores virtuales y de evaluar adecuadamente la eficacia de las mismas (Martínez y Bestratén, 2010). De Baraza, X. & Rimbau, E. (2015). Caso de estudio: Teletrabajo y riesgos psicosociales aplicados al personal de una universidad online. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com>

Los riesgos de tipo psicosocial son considerados riesgos emergentes. Esto significa que se trata en muchos casos ya existentes pero que han tomado una relevancia en los últimos años. Los riesgos emergentes son a menudo el resultado de las tendencias laborales que han experimentado cambios considerables y en los que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal juega un papel importante. En este sentido, existe escasa bibliografía centrada en los riesgos de tipo psicosocial asociados al trabajo virtual.

Teletrabajo y prevención de riesgos laborales

Publicación de libro, por los autores que hacen parte de la Confederación Española De Organizaciones Empresariales, Manuel Parra, catedrático acreditado de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, y Anna Gines i Fabrellas, profesora adjunta

de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. donde se basan en las siguientes problemáticas:

1. Identificación de los riesgos en teletrabajo.
2. Concepto de accidente de trabajo.
3. Las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral respecto a los trabajadores que prestan servicios en la empresa en régimen teletrabajo.
4. Responsabilidad empresarial por incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en cuanto al teletrabajo. Parra, M., & Ginès, I. F. (2015). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. CEOE, volumen (1) pag 16/17.

Este libro muestra un completo estudio sobre los riesgos que se presentan en el desarrollo del teletrabajo, en general se realiza una amplia investigación sobre los varios tipos de riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores, este documento nos aporta una gran fuente de información sobre los riesgos que pueden investigarse, así mismo, aborda a través de una serie de preguntas y respuestas, varios temas que nos sirven de guía en el desarrollo del estudio propuesto para Realizar en la empresa Sutex Internacional.

El teletrabajo una estrategia para disminuir el riesgo psicosocial

Este artículo publicado en la página del Ministerio de las telecomunicaciones en Colombia y escrito por la asesora Diana Ximena López plantea un acercamiento a los riesgos psicosociales a los que están expuestos los teletrabajadores, esta vez enfocados en el mercado nacional. López, Diana. (2019). El teletrabajo: una estrategia para disminuir el riesgo psicosocial. Recuperado de www.mintic.gov.co

Cada día las organizaciones se convencen más de que la productividad está relacionada directamente con el grado de bienestar que experimentan los trabajadores en el desarrollo de sus labores. Conscientes de esta situación, las áreas de Talento Humano - Seguridad y Salud Ocupacional, han unido sus esfuerzos para generar programas enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Las organizaciones han encontrado como resultado de esta evaluación, que los factores que generan mayor riesgo y repercuten en el nivel de productividad y salud de las personas están relacionados con aspectos como: desplazamientos largos entre hogar - trabajo - hogar, extensas jornadas laborales, escasas relaciones interpersonales por fuera del trabajo y poco tiempo libre para compartir en familia o realizar otras actividades.

El concepto del teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo

Este artículo publicado por Sara Liliana Cataño, Natalia Eugenia Gómez en la revista CES número ISSN 2145-9932 de Medellín Colombia Volumen 5, Número 1 de 2014 de salud pública, presenta su contenido de manera analítica puesto que abarca los temas conceptuales del teletrabajo a nivel nacional e internacional, con sus ventajas enlazando el concepto del teletrabajo a un tema tan relevante e impactante como lo es la seguridad y salud en el trabajo y las metodologías requeridas para laborar en un sitio diferente al lugar de trabajo.

Siendo un artículo analítico, pretende demostrar como independiente del entorno el factor afectado y predominante es el ser humano, el cual se expone a riesgos que deberán

ser entendido y conocidos por el trabajador ya que se encuentra en un contexto diferente al estar monitoreado o supervisado directamente por su empleador. Ramírez, S.L.C., & Rúa, N.E.G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. CES Salud Pública. Volumen (5) pag 5, 1, 82-91

Con este artículo se presenta un contenido relevante y apropiado para esta investigación, ya que cuestiona, interpreta y facilita el contexto de los agentes participantes del entorno del teletrabajo como son, la relación laboral entendida como un factor de riesgo de la seguridad y salud en el trabajo, el teletrabajo en sí mismo como modalidad de vida y el trabajador como persona con su hogar expuesto al entorno laboral. Luego de conocer los agentes se ahondara en sus diferentes beneficios y desventajas, que en conclusión proporcionan un marco de referencia que es compatible con nuestra idea principal, que es, el teletrabajo proporciona una mejor calidad de vida, por tanto, facilita, aumenta y motiva el positivamente el factor psicosocial.

Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones

El artículo publicado por Castillo Builes, Eduardo en la Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 31, septiembre-diciembre, 2010, pp. 1-5 de Fundación Universitaria Católica del Norte de Medellín, Colombia, nos proporciona una visión hacia la relación directa entre la productividad y las tecnologías de la información, entendiéndose como novedoso el hecho de que las personas puedan laborar hoy en día sin necesidad de desplazarse de manera física denominada como el teletrabajo, no sin antes resaltar el concepto que la educación virtual es una manera de generar una oportunidad de

teletrabajo para sus docentes y personal académico que comprende la malla curricular a la cual un profesional fácilmente desde su hogar puede dictar. El marco de productividad en Colombia se relaciona directamente a la normalización de este modelo productivo, ya que Colombia es de los pocos países que ha legislado sobre el tema del teletrabajo por medio de la ley 1221 que define el teletrabajo, “como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros mediante soportes TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], 2008). Builes, E. C. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (31), 1-5.

Es por ello que es de gran utilidad este artículo para la presente investigación, ya que combina el teletrabajo con el marco legislativo de Colombia donde proporciona fuentes de análisis de su origen y aplicación a la vida diaria, la relación positiva entre el empleado y empleador basada en la confianza y el profesionalismo, así mismo como una cultura de responsabilidad compartida y una comunicación efectiva, impactan positivamente y generan un factor de riesgo psicosocial adecuado y acorde para un entorno productivo.

El impacto medioambiental en el teletrabajo

En este artículo compartido por Manuela Pérez, Ángel Martínez, María Pilar De Luis, María José Vela, en la revista el número 35109 de la universidad de Zaragoza, se

presentan los beneficios y barreras del teletrabajo desde una óptica medioambiental como factor de análisis clave para esta investigación, siendo el teletrabajo una metodología enfocada en la tecnología, es importante conocer y analizar su impacto en todas las dimensiones. Perez, M.P., Sanchez, A. M., Carciner, M.P.D.L., & Jiménez, M.J.V. (2003). El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso. Economía Industrial, Universidad de Zaragoza.volumen (1) Pag 351, 143-145

Este artículo presenta variables económicas positivas frente a los impactos medioambientales como son la reducción de desplazamientos, la reducción de emisiones contaminantes y la motivación hacia el comercio electrónico. Sutex Internacional al dar aprovechamiento a los recursos de la tecnología para hacer labor de accesibilidad laboral, mejora la calidad de vida e impacta positivo el entorno psicosocial del trabajador, y genera resultado de responsabilidad social frente al medio ambiente al disminuir su huella de carbono.

No obstante, la aplicación de este modelo requiere que la inversión en tecnología sea fuerte para poder dar respaldo y soporte ante la tarea encomendada, por ello se generan responsabilidades de proporcionar equipos de trabajo óptimos en casa y se deben reducir los peligros locativos, de lo contrario, no se genera valor, por el contrario, se generarían sobre costos, reprocesos y problemas de toda índole. Aplicar este modelo requiere que las dimensiones administrativas, operativas, tecnológicas y humanas este alineadas y consistes del objetivo en común.

Marco legal

Constitución Política: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. De Colombia. (López, J. O. 2004).

Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 Código Sustantivo del Trabajo: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad. Debe mantenerse fijado en dos lugares visibles del local de trabajo. (Del trabajo, C. S., & Social, J. 1950).

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores. (Builes, E. C. 2010).

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las

obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. (Villegas, J. D. V. 2013).

Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete. Sin embargo y a pesar de todas estas ventajas, el teletrabajo presenta para el trabajador, desventajas en cuanto a su vida cotidiana, según la Organización Internacional del Trabajo, el uso de las tecnologías en la comunicación, hace más fácil el equilibrio entre la vida privada y el trabajo, pero al mismo tiempo desaparece la frontera entre el trabajo y la vida personal. (Bogotá Castiblanco, K. A., Turriago, E., & Andrés, M. 2016).

Ley 9 de 1979: El empleador debe responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones. Prevenir todo daño de las condiciones de trabajo, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos y adecuados EPP. (Congreso de Colombia, 1979)

Resolución 2646 de 2008: Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la batería de instrumentación para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores sociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y otras disposiciones. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Decreto 1832 de 1979: Para determinar la relación causa - efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador.
 2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente
- (Castaño, J. C. M. 2016).

GTC 45 del 2012: Dar parámetros a las empresas para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos según los daños, exposición, deficiencia, probabilidad, consecuencias y aceptación del riesgo. (Diaz, O. L., & Maya, C. M. M., 2012)

Decreto 1072: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo de Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Resolución 0312: Nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Marco conceptual

El marco conceptual es la definición de los términos no comunes que tiene una investigación puesto en palabras más simples, es un mini diccionario dentro de una investigación en los que vas a poner el significado de las palabras que no se conoce el significado o de las que se cree que el que va a ver el trabajo no pueda entender.

Accidente de trabajo. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Decreto 1072 de 2015).

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o

en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión, (Artículo 3° Ley 1562 de 2012).

Acciones correctivas: Una acción correctiva es aquella que se lleva a cabo para eliminar la causa de un problema. Las correcciones atacan los problemas, las acciones correctivas sus causas. (Norma ISO 9001:2015).

Acciones preventivas: Las acciones preventivas se anticipan a la causa, y pretenden eliminarla antes de su existencia. Evitan los problemas identificando los riesgos. Cualquier acción que disminuya un riesgo es una acción preventiva. (Norma ISO 9000:2005).

Batería riesgo psicosocial: Está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Los instrumentos que conforman la batería y que deben ser utilizados por los empleadores o contratantes para realizar las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes: a. Cuestionario evaluación factores de riesgo psicosocial intralaboral. b. Cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral. c. Cuestionario para la evaluación del estrés. d. Ficha de datos generales. (Resolución 2404 de 2019 - Ministerio del trabajo).

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud. Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015).

Calidad de vida: Calidad de vida es un concepto que se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad. (Decreto 1072 de 2015).

Condiciones de salud. Conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015).

Condiciones de seguridad. Son las condiciones necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o para que los riesgos presentes se reduzcan al mínimo. (Decreto 1072 de 2015).

Consecuencia: Se conoce como consecuencia a aquello que resulta a causa de una circunstancia, un acto o un hecho previos. (Decreto 1072 de 2015).

Empleador: Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntimo y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales. Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo. (Decreto 1072 de 2015).

Enfermedad laboral. Enfermedad laboral es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Artículo 4° Ley 1562 de 2012).

Exigencias psicológicas cuantitativas: Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y

obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral. (Decreto 1072 de 2015).

Factor de riesgo: El término factor de riesgo se emplea para hacer referencia a las condiciones que hacen que un determinado hecho tenga una mayor probabilidad de ocurrir, con la condición de que este hecho acarree una amenaza física tanto para los individuos como para su entorno. (Decreto 1072 de 2015).

Impacto: Impresión o efecto intenso producido en una persona por una acción o suceso, respuesta ante determinada acción. (Decreto 1072 de 2015).

Jornada Laboral: La jornada laboral se refiere a la cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de la empresa se encargará de desempeñar todas sus actividades asignadas. Sin importar su horario (las horas de entrada y de salida), el salario base de cualquier empleado, consiste en la suma y el pago de las horas trabajadas. (Decreto 1072 de 2015).

Organización: Las organizaciones son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares. Son entidades sociales que permiten la asociación de personas que interactúan entre sí para

contribuir mediante sus experiencias y relaciones al logro de objetivos y metas determinadas. (Decreto 1072 de 2015).

Peligro: Propiedad o aptitud intrínseca de algo (por ejemplo, materiales de trabajo, equipos, métodos o prácticas laborales) para ocasionar daños. (Decreto 1072 de 2015).

Reglamento interno de trabajo: Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en las empresas. (artículo 105 del código sustantivo del trabajo de 1950).

Riesgo: El Decreto 1072 de 2015, define el riesgo, como la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. (Decreto 1072 de 2015).

Riesgo Laboral: Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo. (Decreto 1072 de 2015).

Riesgo Psicosocial: Son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo para las que se tienen estudios científicos suficientes que demuestran que pueden perjudicar nuestra salud, independientemente de la personalidad. Al tener su origen en la organización del trabajo, la presencia de estos riesgos es posible en todos los sectores

económicos, en todas las empresas y en todos los puestos de trabajo. (Decreto 1072 de 2015).

Seguridad y salud en el trabajo: *Actúa* promoviendo, o inhibiendo o incluso impidiendo la implementación de acciones destinadas a la mejora de los ambientes y de las condiciones de trabajo orientadas hacia la mejoría la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores. (Decreto 1072 de 2105).

Seguridad Social: La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (Decreto 1072 de 2015).

Teletrabajador: Persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley (Artículo 2°, Decreto 884 de 2012).

Teletrabajo: Forma de organización laboral que se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de

actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Artículo 2, Decreto 884 de 2012).

Salud: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia” (Organización Mundial de la Salud, 1946).

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST: “Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Artículo 1º, Ley 1562 de 2012).

Marco teórico

El marco teórico consiste en la recopilación de antecedentes, investigaciones previas y consideraciones teóricas por donde se sustenta un proyecto de investigación, análisis, hipótesis o experimento, permitiendo la interpretación de los resultados y la formulación de conclusiones, se caracteriza por tener un lenguaje teórico donde se define la disciplina a la cual pertenece el campo de estudio escogido, el o los conceptos relevantes y el fenómeno que se quiere profundizar o estudiar. Significados.com (2019). Recuperado de <https://www.significados.com/marco-teorico>

Como marco teórico para la elaboración del presente trabajo se utiliza como referencia la investigación de la Dra. Nora Inés Rubinni y que es quizás la única autora que profundiza en este tema iniciando por la definición de riesgo psicosocial y su análisis desde el teletrabajo. Rubbini, N. I. (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.

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo?

Con la intención de definir los riesgos psicosociales de una forma que permita acumular un máximo de trabajos de diversas disciplinas científicas. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.

Propone la siguiente definición: Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental. Son los factores (organizacionales, relacionales e individuales) que son psicosociales. Las perturbaciones de salud ocasionadas pueden ser mentales, sociales, pero también físicas. Hay factores individuales, relacionales y organizacionales de riesgo. En este trabajo se estudian los segundos, es decir, los factores de riesgo relacionales y organizacionales.

Muchas son las clasificaciones posibles de los factores de riesgo relacionales y organizacionales. Una de ellas, usada por el Colegio de Expertos sobre el Seguimiento de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo de Francia, y que se toma de referencia en este trabajo, es:

Intensidad del trabajo y tiempo de trabajo

La intensidad del trabajo es una noción muy utilizada pero difícil de definir. Incluye el concepto de “exigencia” de Karasek y el de “esfuerzo” de Siegrist. Podría incluir la “complejidad” del trabajo actual, que son cada vez menos frecuentemente homogéneo y que varía de un puesto a otro y aun en el mismo puesto con el transcurso del tiempo. El uso de las TICs podría incluirse como un factor que aumenta la intensidad en el trabajo.

En relación al tiempo de trabajo incluye

- Duración

- Organización del tiempo de trabajo, Trabajo nocturno, Trabajo rotativo, Horarios antisociales, Trabajo de final del día (nochecita), Trabajo de fin de semana
- Extensión de la disponibilidad: Horarios irregulares, Horarios imprevisibles
Teletrabajo además del trabajo normal, Vínculo permanente o extendido en conjunto con la empresa, Presentismo (que lleva a asistir al lugar de trabajo en malas condiciones de salud, lo que puede generar mayores daños para el trabajador y la organización) c. Consecuencias sobre el equilibrio entre trabajo y lo que está por fuera del trabajo

Exigencias emocionales

- Relación con el público
- Contacto con el sufrimiento
- Tener que esconder emociones
- Miedo

Falta de autonomía

- Autonomía en la tarea en los procedimientos En cuanto a los objetivos de la tarea
- Posibilidad de anticipar en el trabajo
- Incremento de las competencias, desarrollo cultural
- Placer en el trabajo
- Autonomía colectiva, participación en las decisiones

Malos vínculos sociales en el trabajo

- Vínculos entre los trabajadores Cooperación Integración en un colectivo
Autonomía colectiva, participación en las decisiones Estrategias e ideologías defensivas colectivas
- Vínculos entre el trabajador y la organización que lo emplea: Relaciones con la jerarquía o Apoyo técnico recibido de los superiores o Estilo de dirección o
Apreciación del trabajo Otras formas de la relación con la empresa o Remuneración y carrera o Adecuación de la tarea a la persona o Evaluación del trabajo o Justicia del procedimiento o Cuidado del bienestar de los trabajadores Violencia interna o Discriminación o Acoso moral o Acoso sexual
- Vínculos con el exterior de la empresa (reconocimiento por los clientes o el público, valorización social de la profesión)

Conflictos de valor

- Inseguridad de la situación de trabajo a: Inseguridad socioeconómica Continuidad incesante del empleo Mantenimiento del nivel del salario Desarrollo «normal» de la carrera b. Riesgos de cambios no controlados en la tarea o de las condiciones de trabajo

¿Qué es el teletrabajo?

Las hoy disponibles tecnologías de la información y la comunicación permiten el teletrabajo, una modalidad de organización del trabajo caracterizada por: - la posición distante del trabajador respecto de la sede de su empleador y - la utilización por el

trabajador de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo y comunicarse con su empleador y sus compañeros de trabajo. A 40 años de su surgimiento no hay una única sino múltiples definiciones de “teletrabajo”, pero todas coinciden en que el hecho de que ambas características se presenten en simultáneo es lo que da al teletrabajo su particularidad. El teletrabajo está cada vez más presente en las organizaciones desde su concepción en 1973.

En los países más desarrollados económica y tecnológicamente tiene porcentajes de penetración sobre el total de trabajadores entre el 5% (ej. España) y el 20% (ej. en EEUU). Hacia inicios del 2000 en la Unión Europea existían 9 millones de personas teletrabajando.⁶ En Argentina son varias las organizaciones que ya lo han implementado aquí, por ejemplo: CISCO, Telecom, YPF, Tenaris e IBM, pero no se dispone de cifras confiables sobre cantidad de teletrabajadores en el país.

Por un relevamiento en curso se sabe que por lo menos hay 80 grandes empresas en el país que han implementado teletrabajo. Hay diversas maneras en que implementan el teletrabajo: - Respecto de la frecuencia de la distancia: hay trabajadores que solo teletrabajan unas horas al mes hasta otros que teletrabajan siempre - Respecto del uso de las TICs: o hay quienes las usan para realizar algunas de sus tareas (ya que otras no requieren del uso de las TICs) y en escasa medida para comunicarse con los restantes miembros de la organización (ya que la comunicación se da mayormente de modo presencial) hasta quienes o realizan todo su trabajo exclusivamente utilizando TICs y se comunican con sus compañeros también exclusivamente a través de ellas. Esta diversidad

hace que sea necesario considerar los matices del teletrabajo, ya que según sea la modalidad con que es implementado distintos serán los efectos sobre la salud del trabajador.

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo de acuerdo a la literatura especializada?

A partir de la revisión bibliográfica realizada para este trabajo se encontró que hay una serie de aspectos que, aunque a veces (o para algunos teletrabajadores) proveen ventajas, también implican riesgos de teletrabajar. Se presenta a continuación: - Control y autonomía en el trabajo - Relaciones sociales – Flexibilidad - Conciliación vida privada y laboral - Uso de las tecnologías de la información y la comunicación - competencias/exigencias - Desarrollo profesional - Regulación legal e institucional

Respecto de la clasificación de los factores de riesgo psicosocial mencionada en un punto anterior de este trabajo, se hace la siguiente asociación: La flexibilidad refiere a la organización del tiempo de trabajo y la conciliación vida privada y laboral evidentemente están incluidas en el equilibrio entre trabajo y lo que está por fuera del trabajo. El control y autonomía en el trabajo hablan de la falta de autonomía (o del exceso de la misma).

El teletrabajo requiere el incremento y/o desarrollo de ciertas competencias específicas, solo que a veces pueden llevar a un desarrollo cultural y otras simplemente aumentar el nivel de exigencias. Las tecnologías de la información y la comunicación pueden marcar la intensidad en el trabajo. Al referirse a las relaciones sociales se ocupa de

los vínculos sociales en el teletrabajo. Por último, la regulación legal e institucional y el desarrollo profesional son tomados como dos aspectos de la inseguridad de la situación de trabajo.

¿Cuáles son los principales efectos en el teletrabajador de los riesgos psicosociales?

A continuación, se desarrollan los factores de riesgo psicosocial mencionados en el punto anterior en relación al teletrabajo.

Control y autonomía en el trabajo

Suele atribuírsele al teletrabajo la ventaja de permitir al trabajador mayor control y autonomía en el trabajo. Sin embargo, - el trabajador puede no tener el control de su trabajo ya que la demanda y el ritmo del mismo con frecuencia dependen de las demandas de los propios clientes, muchas veces presionan y demandan. - la libertad individual para regular el ritmo de trabajo puede dar lugar a una sobrecarga de trabajo, a una intensificación del mismo - la falta de supervisión y/o control por parte de la empresa (si es que ocurre) puede provocar que el individuo trabaje en exceso o caso contrario que se trabaje poco - un desequilibrio sustancial en la percepción del individuo, entre la demanda que tiene y su capacidad de respuesta, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias, provoca estrés

Relaciones sociales

Si bien es cierto que las modernas tecnologías de la información y comunicaciones ofrecen posibilidades de apoyo, formación e información en situaciones problemáticas y

que la distancia con los compañeros de trabajo y jefes es conveniente para personas con personalidades autónomas o solitarias, el teletrabajador puede sufrir: - un aislamiento físico y social (o sensación del mismo) - estado de soledad - un bajo o nulo soporte social por parte de superiores y compañeros - problemas de interacción laboral empleados-empleados y empleados-superiores - Ambigüedad de rol: El trabajador percibe una indefinición respecto al rol que debe jugar y tiene una imagen confusa del mismo, debido a unas expectativas poco claras, mal explicitadas o con amplios márgenes de incertidumbre. - una patología o desajuste persona-medio, que puede llevar a la enfermedad, además de otras consecuencias sociales y psicológicas.

Además, el teletrabajo puede agudizar problemas relacionados a colectivos socialmente desiguales, como pueden ser mujeres, discapacitados, etc. Además, el trabajador de servicios ha de tener unas competencias y habilidades adecuadas para las relaciones interpersonales y para el trato con el cliente en unas condiciones en las que se asume que "el cliente siempre tiene razón". Esto hace que el profesional tenga que tomar en consideración las opiniones y preferencias del cliente gestionando, con frecuencia, los conflictos que puede experimentar por las discrepancias entre sus propias opiniones y preferencias y las del cliente.

Flexibilidad

Uno de las ventajas más frecuentemente mencionadas cuando se piensa en teletrabajo es la "flexibilidad" que permite. Por ejemplo, entendiéndolo que: - ofrece la oportunidad de combinar la vida laboral con la carrera profesional y - aumenta la

posibilidad de entrar en el mundo laboral a personas discapacitadas o con obligaciones familiares Sin embargo sucede que: - se flexibilizan también de las relaciones de trabajo - la jornada de trabajo se extiende al teletrabajar

Conciliación vida laboral vida privada

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

- dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia - dificultades para evitar superposiciones de las tareas del trabajo y las domésticas (mayor probabilidad de producirse interrupciones durante el tiempo de trabajo: visitas inesperadas de familiares, tener que atender familiares enfermos, atender el teléfono, por cuestiones personales, etc.)

- Se requiere una delimitación del espacio físico de trabajo cuando este se realiza en el hogar - no distinguir entre el trabajo y vida familiar y social (por ejemplo, cuando se requiere “tele disponibilidad” se puede ver obstaculizada la delimitación del tiempo y espacio de trabajo del de no trabajo)

- complicaciones en el manejo de los horarios y la alimentación (Caos en los horarios de comidas, comer sentado en el escritorio de trabajo, dado el fácil acceso que se tiene a la comida en cualquier momento de la jornada, la ingesta de comida a deshoras, lo

que junto al sedentarismo puede conducir a una obesidad funcional que desemboque en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales, etc.)

- desatención de la propia persona (problemas relacionados con trabajar en pijama, no diferenciar el atuendo de vestimenta) Además, se instala un circuito de interacción trabajo-familia negativo al padecer estrés

Uso de las TICs

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

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

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

- Aumento de la dependencia del trabajador respecto del empleador ya que suele aumentar la jornada de trabajo y se tornan imprecisos los horarios de trabajo

- Aumento del ritmo de trabajo
- Tecnoestrés, si se produce una dependencia de la tecnología o un estado psicológico negativo ante su uso o perspectiva de uso futuro

- Riesgos asociados al uso de tics en general: dificultad de adaptación continua a los nuevos equipos y sistemas.

Esta dificultad está profundamente relacionada tanto con características personales (autocontrol, flexibilidad, autoeficacia, etc.) como con la formación y preparación específica y continuada del trabajador. Esto genera un sobreesfuerzo para poder adaptarse a la situación que es percibida por el individuo como urgente y costosa. Dicho sobreesfuerzo en el caso de las TICs se denomina tecnoestrés, y se produce como consecuencia de no poder trabajar con las nuevas tecnologías.

Se manifiesta de dos maneras: Relación conflictiva con las tecnologías y tensión por la imposibilidad de manejar un ordenador portátil, por ejemplo. Identificación exagerada: ansiedad por revisar constantemente el correo electrónico, o alargar las jornadas laborales por estar conectado a Internet.

Competencias/exigencias

Trabajar a distancia del empleador y mediante la utilización de las TICs requiere del trabajador unas competencias distintas al trabajo tradicional. - El teletrabajo usa y depende de las TIC. Como estas están en continuo desarrollo y actualización le suponen al trabajador una continua modernización de equipos y herramientas tecnológicas, adaptación constante y preparación en conocimientos y habilidades relacionados con estas tecnologías, lo cual puede presentar un nivel de estrés en los trabajadores por tener que estar siempre “actualizados”.

Requiere un autocontrol del tiempo por parte del trabajador El teletrabajador puede percibir un desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él dispone

- Requiere tener autoeficacia para no caer en el tecnoestrés y burnout
- Es relevante tener una adecuada capacidad para la solución de problemas y para el trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en la prestación de servicios aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y situaciones de incertidumbre por lo que no siempre se puede contar con un proceso de estandarización y unos criterios claramente definidos de resultados y procedimientos

Desarrollo profesional

En relación a las posibilidades de desarrollo profesional se conoce que en muchos casos se experimenta un estancamiento profesional y que la capacitación en el trabajo en sí o en la modalidad de teletrabajo suele correr por cuenta de los trabajadores, quedando de este modo el desarrollo más en las posibilidades individuales de abrirse camino del teletrabajador que en la intención de las organizaciones que ofrecer una carrera dentro de la misma al trabajador. Regulación legal e institucional Dado que la regulación legal sobre el teletrabajo específicamente es escasa o nula y que muchas veces las organizaciones lo implementan, pero informalmente, este puede llevar a:

- Miedo a perder el trabajo
- Esquema individualizante de las relaciones laborales

- Peligro de invisibilización del vínculo laboral
- Peligro de formas cada vez más precarias de vinculación laboral

Consecuencias sobre la salud del teletrabajador de los riesgos sufridos

Además de los mencionados en el apartado anterior, el teletrabajador se expone riesgos para su salud física y mental, efectos que tienen siempre consecuencias sobre el desenvolvimiento social de la persona. Se dedicará este apartado a detallarlos.

Riesgos para la salud mental Los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador, respecto de su salud mental son:

- Tanto la sobrecarga de trabajo como trabajar poco puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador en sus horarios y ritmos biológicos.

- Además la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo”. Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.

- Temor, aburrimiento - Sensación de aislamiento, la que a su vez provoca:
Incertidumbre en la actuación (mayor probabilidad de tomar decisiones erróneas.
Alteración de la percepción del tiempo Fatiga patológica (física y/o intelectual)
Desequilibrios y conductas alteradas, tanto a nivel socio-afectivo como cognitivo.

- Estrés, que provoca: Irritabilidad Problemas de concentración Trastornos del sueño - Ambigüedad de rol, que provoca: Estrés Mayor tensión y descontento en el trabajo Baja autoestima Ansiedad Sintomatología somática propia de la depresión

- Conflicto de rol, proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora

- Riesgos provenientes del uso de TICs, como es el caso del estrés por la mala adaptación (emocional, cognitiva y/o conductual) a cualquier medio informático - Problemas emocionales que pueden conducir a alteraciones mentales surgidos de frecuentes conflictos entre las emociones “requeridas” en su trabajo y las que el trabajador realmente quiere expresar.

Riesgos sobre la salud física

Según cómo se concrete el teletrabajo puede significar algunos riesgos para la salud física del trabajador.

- Debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo. Este favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias.

- Puede ser realizado en malas condiciones de tipo ergonómico: mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.

- Puede provocar: Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc. Tecnoestrés, el que puede manifestarse como tecno ansiedad, tecno fatiga, tecno adicción y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias. Trastornos músculo esqueléticos

Reflexiones finales

Para cerrar este trabajo quisiera plantear algunas ideas. Por un lado, el teletrabajo está cada vez más presente en las organizaciones y es una experiencia satisfactoria para muchos trabajadores.

Por otro lado, como ha sido reflejado en este trabajo, puede exponer a los trabajadores a serios e irreparables riesgos sobre su salud psíquica y relacional. Esto hace que sea cada vez más necesario conocerlo en profundidad, ya que puede ser una fuente de felicidad en el trabajo o un arma de doble filo.

Un aspecto que no ha sido encontrado en la literatura estudiada y que entiendo merece interés, es si específicamente “la distancia” que separa a las personas que trabajan en un mismo grupo de trabajo, proyecto u organización tiene consecuencias sobre la salud de los trabajadores, al menos sobre la salud relacional. Intuitivamente se puede pensar que los vínculos sociales en el trabajo tomarán alguna forma particular al ser desarrollados a distancia, que no necesariamente sean peores o mejores que los desarrollados entre trabajadores presenciales, pero sí distintos.

Desde otro ángulo de estudio, sería interesante complementar el tema abordado en este trabajo con un estudio sobre los efectos que tiene la adopción de teletrabajo sobre la organización. Si los teletrabajadores están expuestos a importantes riesgos y sufren, la organización como ente no puede permanecer inalterada, precisamente porque ella está integrada por ellos. Por último, desde una mirada intervencionista o de gestión resulta imprescindible conocer cómo podrían las organizaciones prevenir los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

Hipótesis

Según Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación en el libro metodología de la investigación 6 edición, la hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se enuncian como proposiciones o afirmaciones.

Retomando lo anterior, una hipótesis es una suposición que se hace frente a un tema de investigación, siempre es una afirmación y en el desarrollo de la investigación lo que se busca es llegar a la conclusión e identificar si la hipótesis planteada en un principio es verdadera o falsa, tener en cuenta que la hipótesis es un enunciado simple y fácil de comprender, evitar generar ambigüedades y/o confusiones al momento de ser compartida.

Hay diferentes tipos de hipótesis entre las que se encuentran:

Hipótesis de Trabajo

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010) describe las hipótesis de investigación como las proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables y que cumplen con los cinco requisitos mencionados a continuación:

1. Debe referirse a una situación social.
2. Los términos variables de las hipótesis tienen que ser comprensibles, precisos y lo más concretos posible.

3. La relación entre variables propuestas por una hipótesis debe ser clara y verosímil (lógica)
4. El término de la hipótesis y la relación planteado entre ellos, debe poder ser observada y medidos, ósea tener referentes en la realidad.
5. Las hipótesis deben estar relacionadas con técnicas disponibles para probarlas.

De acuerdo con esta concepción de Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010), la hipótesis de trabajo planteado para la presente investigación es: los trabajadores de SUTEX INTERNACIONAL que ejecutan su labor a través de la modalidad de teletrabajo presentan unos índices de riesgo psicosocial más bajo que aquellos que ejecutan su labor de forma presencial.

Hipótesis Nula

Siguiendo con Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010), Las hipótesis nulas son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación.

Es decir, esta hipótesis es lo contrario a la hipótesis de trabajo, cabe resaltar que durante la ejecución de la investigación no se busca comprobar si las hipótesis planteadas son correctas, lo que se busca es, después de la investigación llegar a las conclusiones y cumplir los objetivos planteados al inicio de dicha investigación.

Por lo tanto, para esta investigación la hipótesis nula es: Los trabajadores de la empresa Sutex Internacional que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, tienen mayor probabilidad de presentar Riesgo Psicosocial.

Hipótesis Alterna

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010) en su libro Metodología de la investigación afirman, como su nombre lo indica, son posibilidades “alternas” ante las hipótesis de investigación y nula: ofrecen otra descripción o explicación distintas de las que proporcionan estos tipos de hipótesis. Si la hipótesis de investigación establece: “esta silla es roja”, la nula afirmará: “esta silla no es roja”, y podrían formularse una o más hipótesis alternativas: “esta silla es azul”, “esta silla es verde”, “esta silla es amarilla”, etcétera. Cada una constituye una descripción distinta de las que proporcionan las hipótesis de investigación y nula. Las hipótesis alternativas se simbolizan como H_a y sólo pueden formularse cuando efectivamente hay otras posibilidades, además de las hipótesis de investigación y nula. De no ser así, no se formulan.

Por tanto, la hipótesis alterna para este trabajo será: Los trabajadores de la empresa Sutex Internacional S.A.S que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, tienen el mismo nivel de riesgo psicosocial que los presenciales.

Marco Metodológico

El marco metodológico “incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación.” Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias. En otras palabras, en el marco metodológico se definen las herramientas y la metodología que se va a utilizar para recolectar, y analizar la información necesaria, a fin de dar respuesta a las hipótesis planteadas con anterioridad.

En el marco metodológico se dará explicación tanto a la herramienta que se va a utilizar, como la manera en que será aplicada, definiendo tiempo, espacio, población y muestra a fin de que la información recolectada y analizada sea la óptima y lo suficientemente confiable para continuar con el trabajo de investigación.

Paradigma y tipo de estudio

Para Thomas Khun, consideró los paradigmas como “realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” Kuhn, T. (1971). La estructura de las revoluciones científicas. Breviarios. Teniendo en cuenta lo anterior, un paradigma es una guía que permite identificar y explicar un tema de investigación, mediante un proceso lógico.

Existen varios tipos de paradigmas entre estos se encuentran:

Paradigma interpretativo

Este paradigma es más cualitativo, y su análisis depende de las realidades dadas por las personas encargadas de la investigación, Como lo expresa Sampieri y colaboradores “las ciencias del comportamiento, de lo humano ampliamente, se enriquecen enormemente bajo el paradigma cualitativo” Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010), pag 587

Paradigma Positivista

“el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos” Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Avances en psicología, 23(1), 9-17. Este tipo de paradigma es más cuantitativo, tiene como enfoque explicar un fenómeno mediante análisis y pruebas estadísticas.

Teniendo en cuenta el tipo de investigación del presente trabajo, y sabiendo que lo que se busca es Identificar los Riesgos Psicosociales en los Empleados de Teletrabajo Sutex, el tipo de estudio está enmarcado en un paradigma positivista es el que más se ajusta al tipo de investigación, por lo tanto, este será el implementado, ya que se van a tener datos cuantitativos y cualitativos.

El tipo de estudio para esta investigación, será de tipo mixta, ya que una parte es cuantitativa, por la aplicación y análisis estadístico de la Batería de Riesgo Psicosocial, y por otro lado cualitativa en la interpretación y descripción de los datos obtenidos en la batería.

Alcance

Con la elaboración de este trabajo, se busca Identificar los Riesgos Psicosociales en los Empleados de Teletrabajo Sutex, identificar si las personas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo están expuestas a un mayor riesgo psicosocial, o si por el contrario este tipo de riesgo disminuye para quienes laboran bajo esta modalidad.

En la elaboración de esta investigación, se encuentra una limitante, y es referente a la aplicación de la batería, ya que el hecho de que estas personas trabajen bajo la modalidad de teletrabajo, se hace más complicado reunirlos en un mismo lugar. Otra limitante que se presenta, es que los teletrabajadores se encuentran distribuidos en las ciudades de Pereira y Bogotá, lo que dificulta la aplicación de la Batería.

La estrategia que se implementará para minimizar esta limitante, es realizar una circular, en la cual se les informará a los teletrabajadores de Sutex, la aplicación de esta batería a fin de coordinar entre todos la fecha y la hora que se acomode más a los horarios tanto de los trabajadores como de las personas encargadas de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

En cuanto a la distribución de los colaboradores por ciudades, se sacará un muestreo aleatorio estratificado según ciudad donde laboran, a fin de que esta sea representativa y los resultados sean los más cercanos posible a la realidad.

Contexto de la empresa

Impulsada por una genuina pasión por la moda, la empresa Sutex fue fundada en 1978 con el objetivo de desarrollar y comercializar tejidos para la industria de la confección y la moda.

Cuatro décadas después, Sutex se ha convertido en la compañía más importante en Colombia dentro de su género y con negocios extendidos en Ecuador, Perú, Chile, Costa Rica y, desde 2017, en España es líder en el campo del diseño, la innovación de producto, gestión de servicio al cliente y la responsabilidad social y ambiental, siempre con un enfoque de transformación y evolución.

Responsabilidad social empresarial

Además del arte y la tecnología al servicio de la moda, Sutex es una empresa que avanza impulsada por el trabajo de su gente, para ello, asegura su bienestar, brindándoles oportunidades de crecimiento y desarrollo.

De igual manera, brinda ayuda a otros sectores de la sociedad que requieren el apoyo de la empresa privada para sacar adelante iniciativas que aporten de manera significativa al cuidado del medio ambiente y al desarrollo de la comunidad.

Responsabilidad ambiental

- Protección del medio ambiente
- Disposición responsable de desechos de nuestra operación.

- Aprovechamiento y gestión de los materiales reciclables 5s
- Uso racional de los recursos
- Medición de la huella ambiental.
- Implementación de indicadores de consumo de agua y energía
- Actividades en pro del ambiente
- Proceso de estampación digital Greentex by sutex realizado en ausencia de agua y químicos.
- Adecuación y siembra de una huerta donde se cultiva parte de los alimentos.
- Siembra de árboles con voluntarios de la compañía.

Responsabilidad social

- Erradicar el ciclo de pobreza para proteger los derechos de los niños
- Donación voluntaria de los colaboradores y la compañía para apoyar la labor de la fundación JUANFE en pro de la salud de la niñez y preparación de madres adolescente.
- Construcción de vivienda con la fundación Un Techo para mi País donde contribuyen a la calidad de vida de la comunidad de Caimalito en Pereira.
- Donación a la fundación Santiago corazón (Latela convertida en abrazos sanadores).
- Recolección de tapas con el proyecto Tapas para sanar, donde ayudan a los niños con cáncer.

Población objetivo

Según Sampieri, y colaboradores, una población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010), pág. 174, por lo tanto, la población es el total de individuos que están dentro de las características que se establecieron para hacer la respectiva investigación.

Para el caso de esta investigación, la población está compuesta por los trabajadores, hombres y mujeres de Sutex que laboran bajo modalidad de teletrabajo, las cuales son un total de 70 personas, las cuales se encuentran distribuidas entre las ciudades de Pereira y Bogotá con 20 y 50 teletrabajadores respectivamente en cada ciudad.

Muestra

Sampieri y colaboradores definen la muestra como “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe de ser representativos de esta” Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010)pág. 173, debido a que por temas económicos, de tiempo y demográficos no es posible recolectar los datos de toda la población, se recurre a muestreo que son un subgrupo más pequeño tomado de la población.

Existen varios tipos de muestreo, y es el equipo investigador quien decide, dependiendo del tipo de investigación que tipo de muestreo implementar, para el caso de esta investigación, se realizará un muestreo aleatorio estratificado que es un tipo de muestreo probabilístico donde “todos los elementos de la población tiene la misma

probabilidad de ser escogidos” Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010), pág. 175 se elige este tipo de muestreo debido a que los teletrabajadores se encuentran distribuidos en dos ciudades, y se deben tomar datos de ambas ciudades.

Población (N) =70

Muestra (n)

Para la selección de la muestra se tendrán en cuenta todos los colaboradores que están bajo modalidad de teletrabajo, sin tener en cuenta sexo, edad, o tiempo que llevan en este cargo, por lo tanto, la muestra se sacará de un total de 70 personas.

Muestreo Aleatorio Estratificado

Muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento. Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010), pág. 181, para el caso de la investigación, la población se divide en 2 segmentos, los cuales son: lo teletrabajadores de la ciudad de Bogotá y los teletrabajadores de la ciudad de Pereira.

Para establecer el tamaño de la muestra, lo primero es saber con qué nivel de confianza se desea hacer la investigación, en este caso el nivel de confianza probabilística el 95%,

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula

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

Donde:

N= Población=70

Z α =1,96 (nivel de confianza 95%)

p= Proporción esperada 50%

q= 1-p= 50%

d=Precisión=5%

Realizado el cálculo matemático, da que el tamaño de la muestra debe de ser de 57 personas.

Ahora bien, ese es el tamaño de la muestra total, teniendo en cuenta que los teletrabajadores se encuentran distribuidos en 2 ciudades, el número de trabajadores se realizará de manera proporcional, siendo así, de la ciudad de trabajadores que estarán en la muestra de la ciudad de Bogotá será de 40 y de la ciudad de Pereira, será de 17 teletrabajadores.

Tamaño de la muestra (n) 57

Esta muestra obtenida se conoce como muestras aleatorias simples (MAS), su principal característica “es que todos los casos del universo tienen al inicio la misma

probabilidad de ser seleccionados”. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010), pág. 180.

Finalmente, y teniendo el número de la muestra, el siguiente paso es definir como se realizará la selección de los colaboradores que harán parte de la muestra por ciudad.

Para esta selección en la ciudad de Pereira se enumeran los teletrabajadores de 1 a 20, y a través de Excel se generarán 17 números aleatorios, y el colaborador asignado a ese número hará parte de la muestra. En la ciudad de Bogotá se realizará de la misma manera, solo que no se enumeraría de 1 a 20, sino de 1 a 50, y los números aleatorios generados serán 40. De esta manera se garantiza que todos los trabajadores tengan la misma probabilidad de ser elegido y pertenecer a la muestra.

Instrumentos, materiales y equipos

Para la recolección de la información, se aplicará la Batería de Riesgo Psicosocial “La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2404, 2019).

La batería se aplicará conforme lo dispone y lo ordena el Ministerio de Trabajo, garantizando la confiabilidad y veracidad y confidencialidad de la información recolectada.

La batería será aplicada en cada una de las ciudades y la información será analizada por personal competente, en ese caso por una psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La aplicación de la batería incluye, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial la guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora, protocolos de intervención y protocolos de prevención y actuación.

La aplicación de la batería se realizará la semana entre el 21 y 26 de octubre, y los resultados y análisis se documentarán en la presente investigación, y se le dará la respectiva copia a la empresa SUTEX.

Procedimientos o fases de desarrollo

1. Definición del tema de la investigación
2. Elección de la empresa donde se va a desarrollar la investigación
3. Definición de las hipótesis
4. Elección de tipo de muestreo
5. Seleccionar tipo de herramienta a utilizar para recolección de datos

Los márgenes de error en los resultados que se esperan, se reducen en la medida en que la muestra si es representativa de la población, y la batería será aplicada y analizada como la Resolución lo pide.

Análisis de datos y obtención de resultados

La batería para medir el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La Resolución 2646 de 2008 “definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial”. Gómez, V., Castrillón, D., Perilla, L. E., & Segura, S. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 19, no. 2 (jul.-dic. 2016); p. 221-238.

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar el riesgo psicosocial:

Factores intralaborales

- Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).
- Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
- Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas)

Factores extralaborales

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

Una vez aplicada la encuesta de riesgo psicosocial a la población teletrabajadora establecida se logra identificar que a nivel general los teletrabajadores de la

empresa SUTEX SAS presentan un nivel de factores de riesgo de nivel bajo, presentados a continuación.

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
NIVEL DE RIESGO ÁREA	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRES
22.9	24.5	17.0	17.3
Riesgo Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo	Medio

Tabla 1. Nivel de riesgo para el puntaje transformado promedio

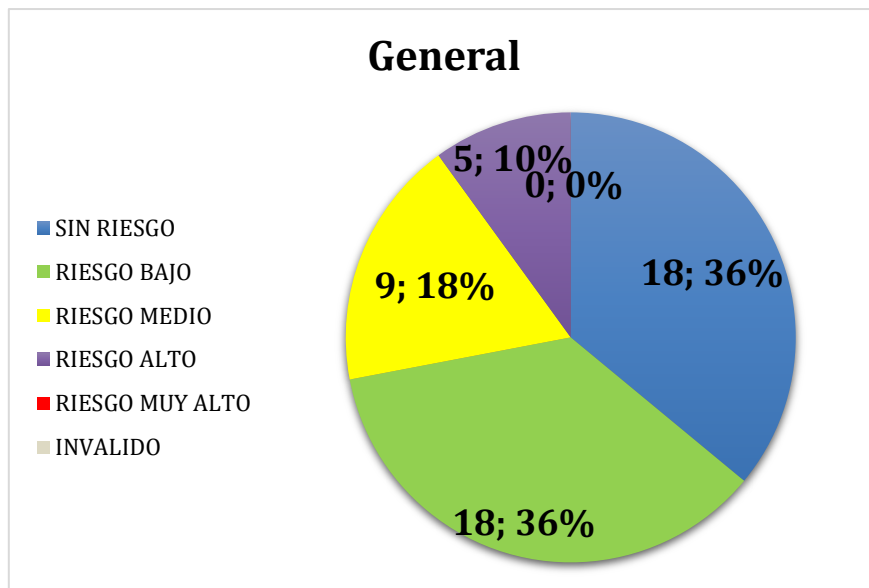


Figura 1. Análisis general

NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRA LABORAL
SIN RIESGO	21	25
RIESGO BAJO	15	15
RIESGO MEDIO	8	5
RIESGO ALTO	5	5
RIESGO MUY ALTO	1	0
INVALIDO	0	0
TOTAL	50	50

Tabla 2. Nivel de Riesgo según factor intralaboral - Extralaboral

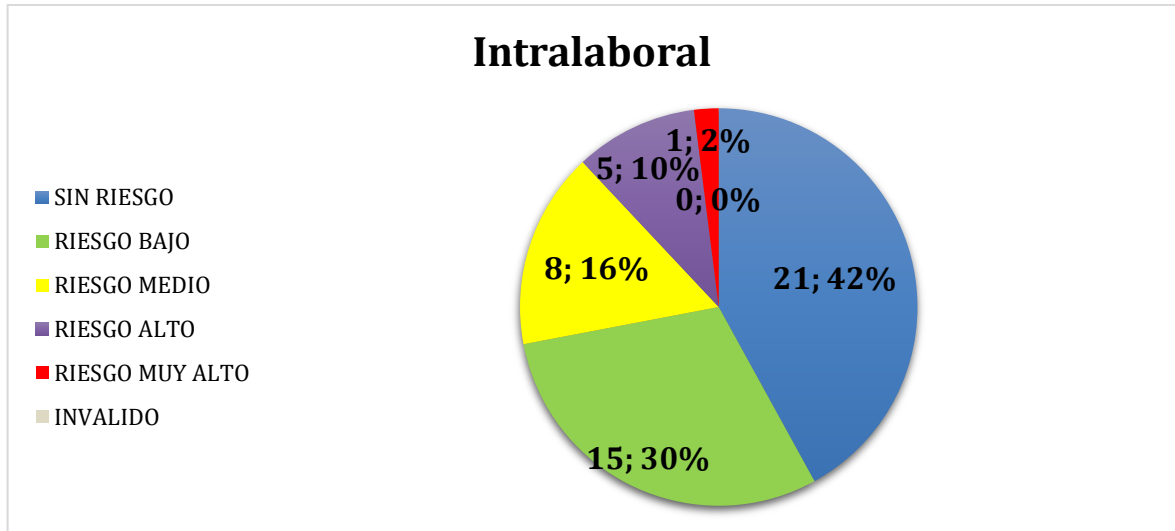


Figura 2. Análisis intralaboral

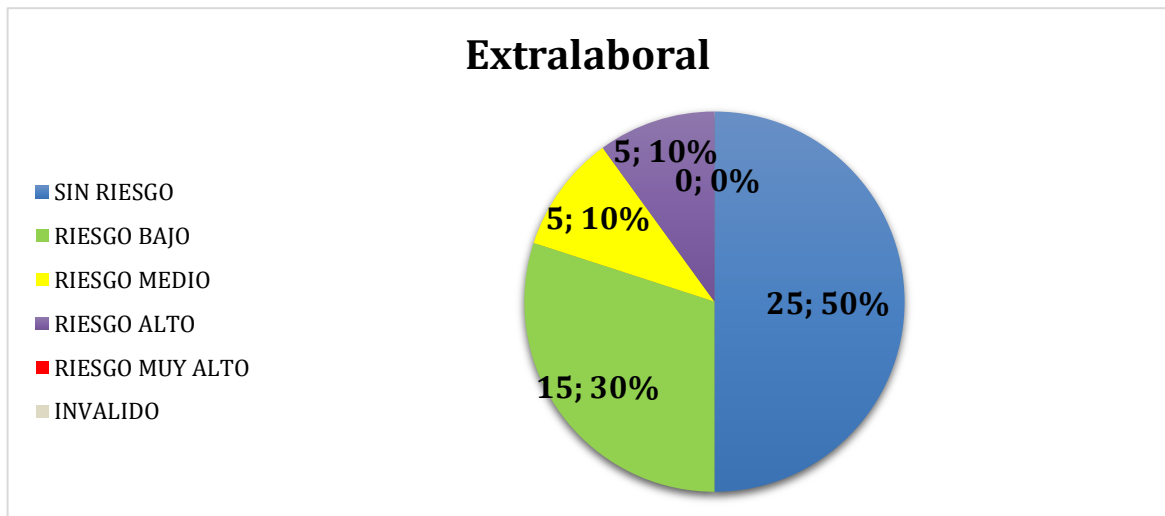


Figura 3. Análisis extralaboral

NIVEL DE RIESGO	ESTRÉS
MUY BAJO	10
RIESGO BAJO	20
RIESGO MEDIO	11
RIESGO ALTO	5
RIESGO MUY ALTO	4
INVALIDO	0
TOTAL	50

Tabla 3. Nivel de Riesgo Estrés

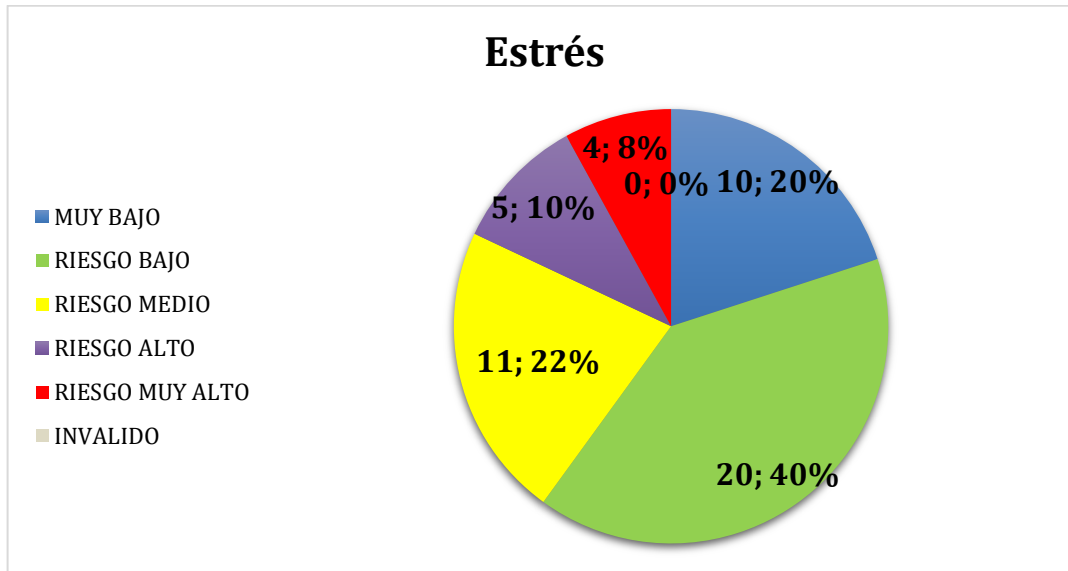


Figura 4. Análisis estrés

Sin embargo, la dimensión que se debe analizar para el propósito de la presente investigación es la dimensión extralaboral Según el MPS en la batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos Psicosociales, las Condiciones Psicosociales Extra laborales, “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” Castro, N., & Garcia, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 17, 33-46, y están se evalúan a través de siete dimensiones que son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones Familiares, comunicación y relaciones Interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo -vivienda.

Analizando los datos obtenidos de la encuesta se logra identificar que la dimensión extralaboral que presenta un menor riesgo es la que califica el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, donde 30 personas de los encuestados manifiestan que no existe un riesgo en esta dimensión; sin embargo como dato importante de análisis se logra identificar que las principales dimensiones que se ven afectadas por el teletrabajo son las relaciones familiares y el tiempo fuera del trabajo, esto puede explicarse debido a que al realizar trabajo desde su lugar de habitación es difícil delimitar el tiempo que se invierte en las labores y el tiempo que se descansa o el tiempo que se invierte a las relaciones familiares. Ver figura 5.

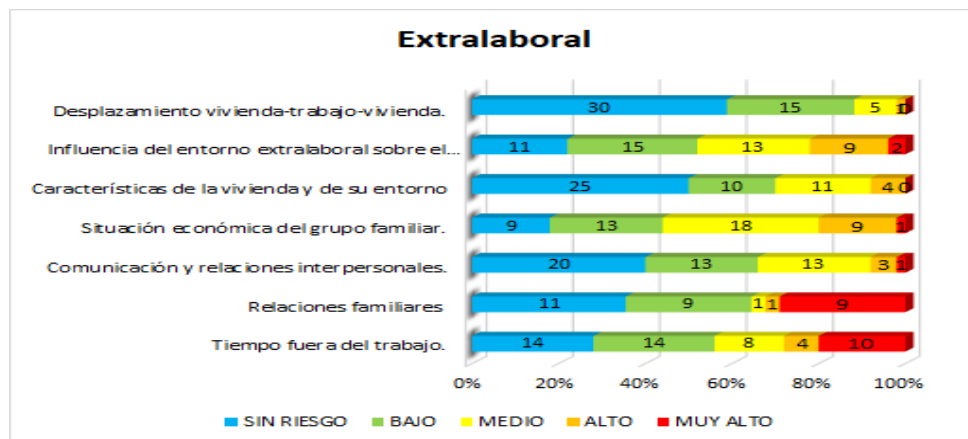


Figura 5. Análisis consolidado extralaboral

Análisis y contrastación de los resultados obtenidos

Si se realiza un análisis comparativo entre los resultados de la dimensión extralaboral de la misma cantidad de trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial se logra identificar la existencia de altos niveles de riesgos en otros de los componentes de la dimensión extralaboral; sigue siendo materia de especial atención los riesgos que se evidencian en los ítems como el desplazamiento vivienda trabajo vivienda y las relaciones familiares. Sin embargo, llama la atención que para este segmento de la población existen trabajadores con altos grados de exposición al riesgo Extra laboral. Ver figura 6.

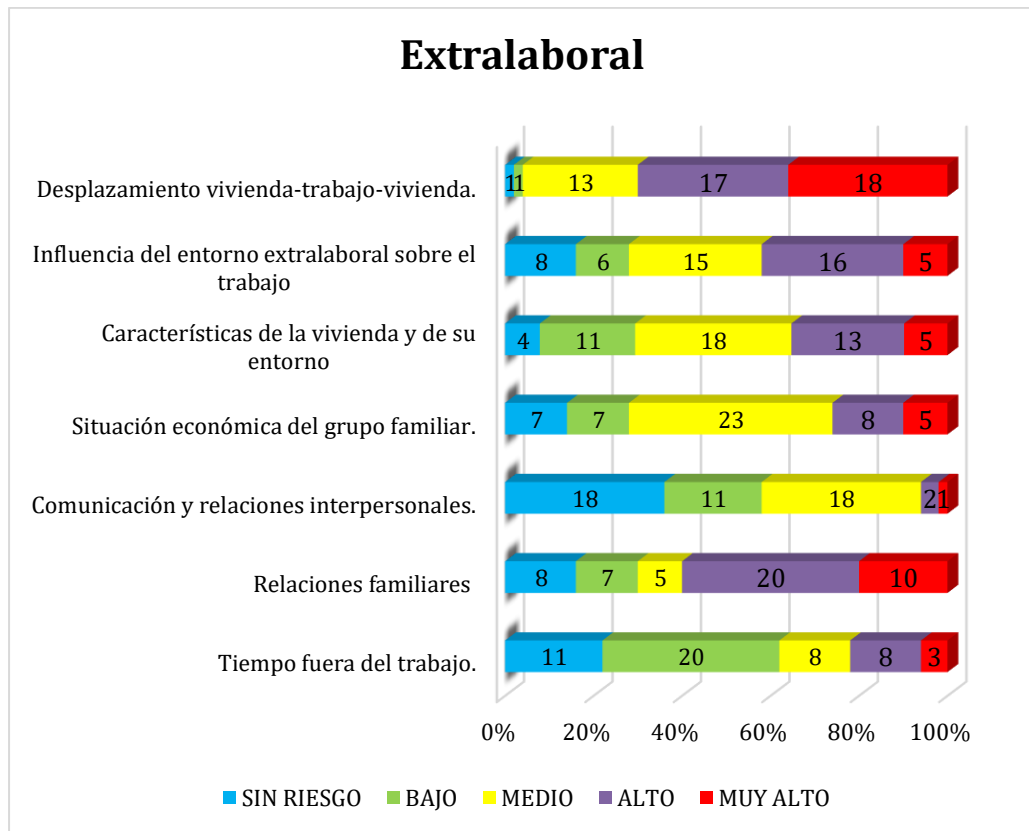


Figura 6. Análisis comparativo extralaboral

En general al realizar el análisis de los datos se logra identificar que la dimensión que presenta un menor riesgo psicosocial es la extralaboral, donde un total de 25 trabajadores manifiestan a través de sus encuestas que no existen riesgos de tipo psicosocial; sin embargo, para el caso particular de análisis se presenta un alto riesgo en la dimensión de recompensa, la cual se encarga de medir la percepción que los teletrabajadores tienen frente a 2 ítems particulares recompensa y compensación que mide específicamente el tema salarial y el segundo ítem mide la recompensa derivada de la pertenencia a la organización la cual traduce la motivación y estímulos que el teletrabajador recibe para desempeñar su labor. Ver figura 7

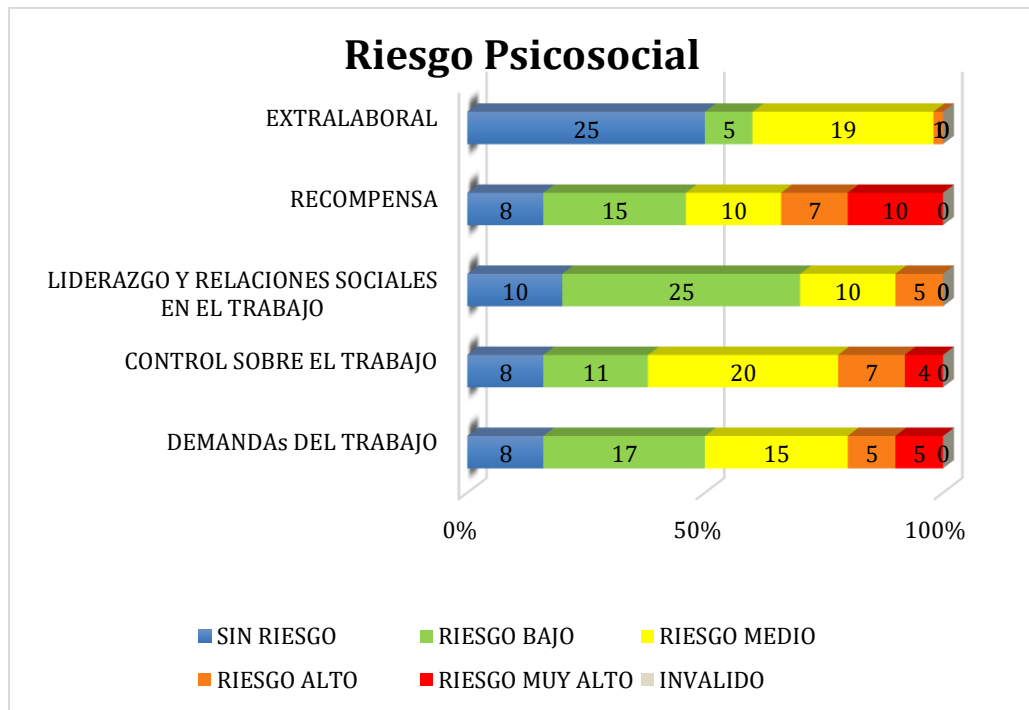


Figura 7. Análisis riesgo psicosocial

Analizando individualmente los grupos de teletrabajadores Calificados en Tipo A que son aquellos que se clasifican en cargos de Jefatura, profesionales o técnicos se logra identificar que presentan un nivel de riesgo bajo en sus tres dimensiones, Intralaboral, Extralaboral y estrés. Ver tabla 4

PUNTAJE TOTAL FACTORES DE RIESGO

PUNTAJE	21.0
CUANTITATIVO	Riesgo Bajo

Tabla 4. Puntaje total factores de riesgo cuantitativo

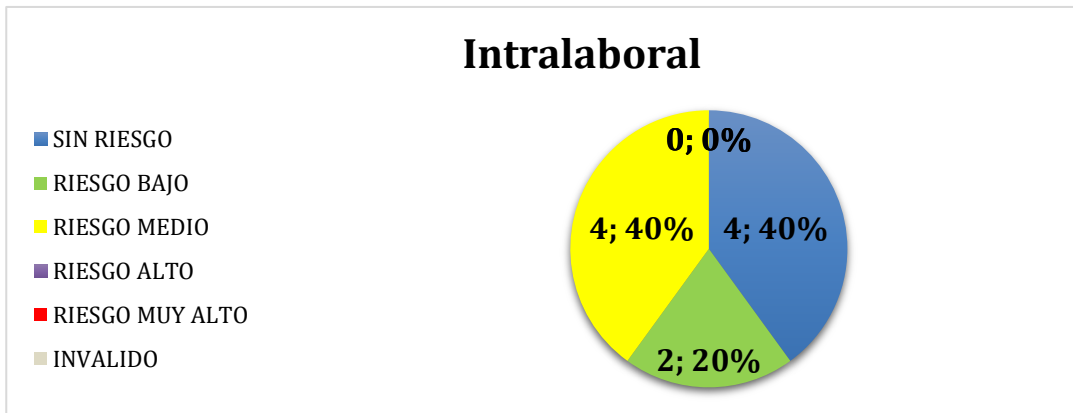


Figura 8. Análisis cuantitativo intralaboral

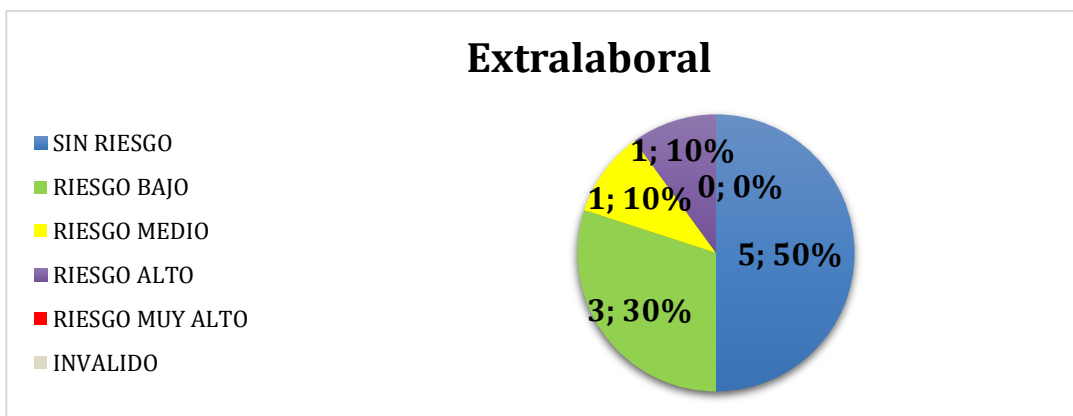


Figura 9. Análisis cuantitativo extralaboral

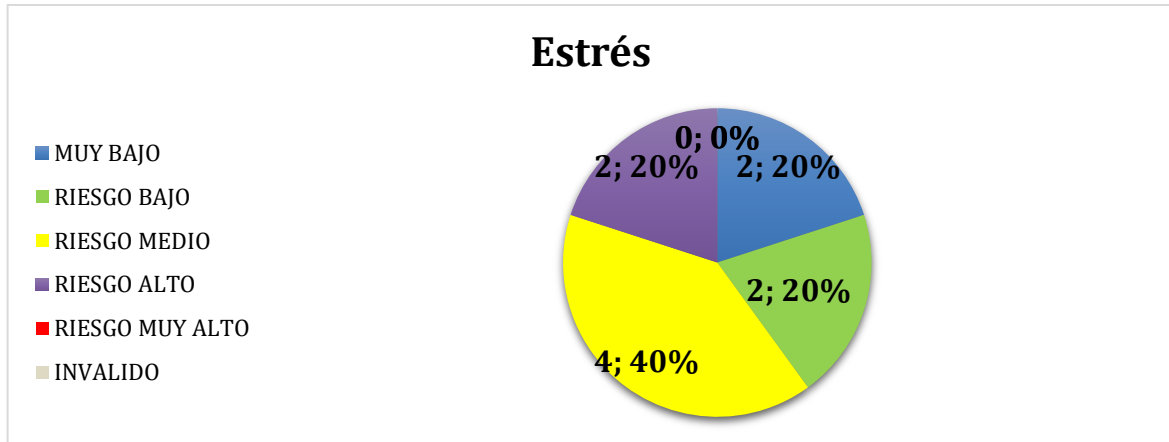


Figura 10. Análisis cuantitativo estrés

Analizando las mismas dimensiones para el personal que desempeñan cargos tipo B, que son definidos como aquellos cargos del nivel auxiliar y personal operativo se obtiene una información diferente ya que este grupo indica la existencia de un nivel de estrés con un nivel medio; este grupo se ve especialmente afectado por los altos niveles de estrés manejados en el desempeño de su labor diaria. Ver tabla 5

PUNTAJE TOTAL FACTORES DE RIESGO

PUNTAJE	25.2
CUANTITATIVO	Riesgo Medio

Tabla 5. Puntaje total factores de riesgo

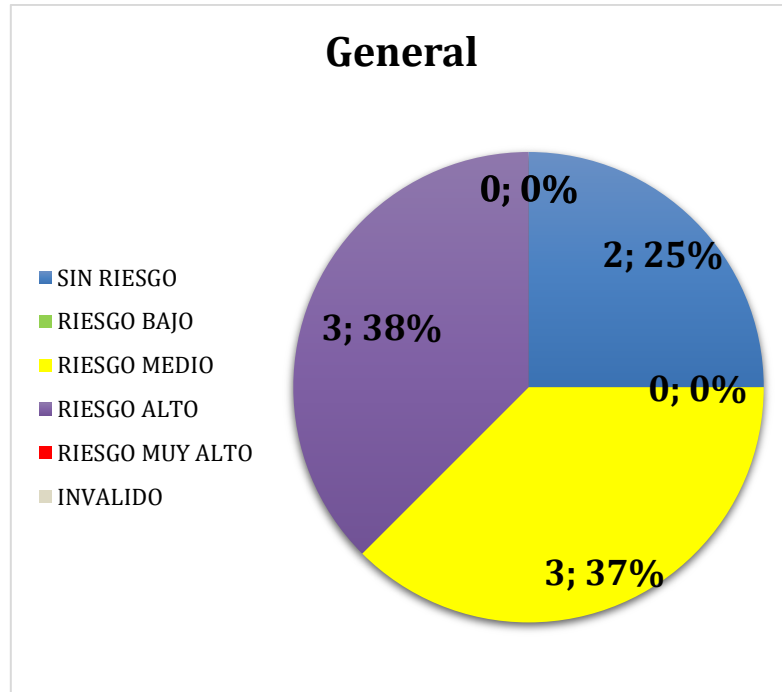


Figura 11. Análisis general puntaje medio

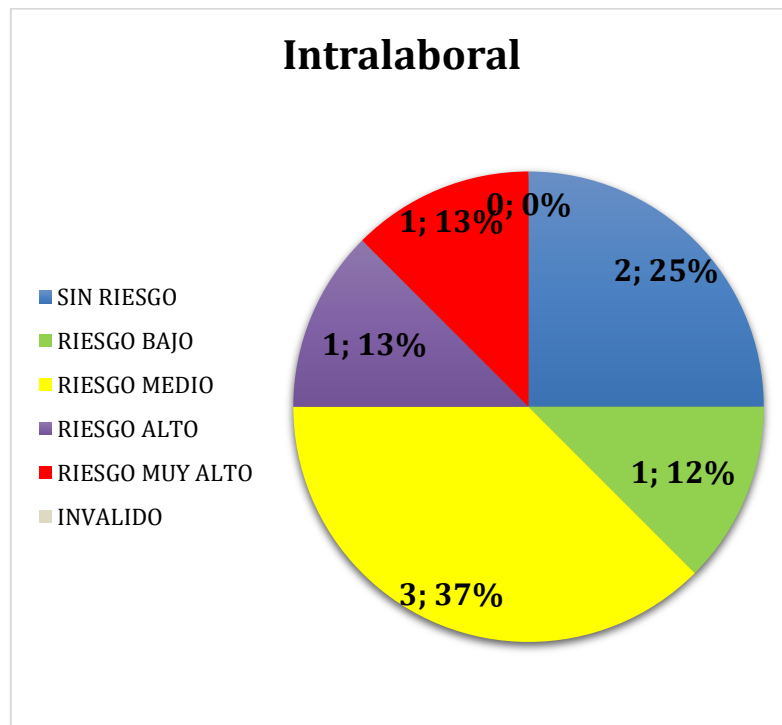


Figura 12. Análisis cuantitativo intralaboral medio

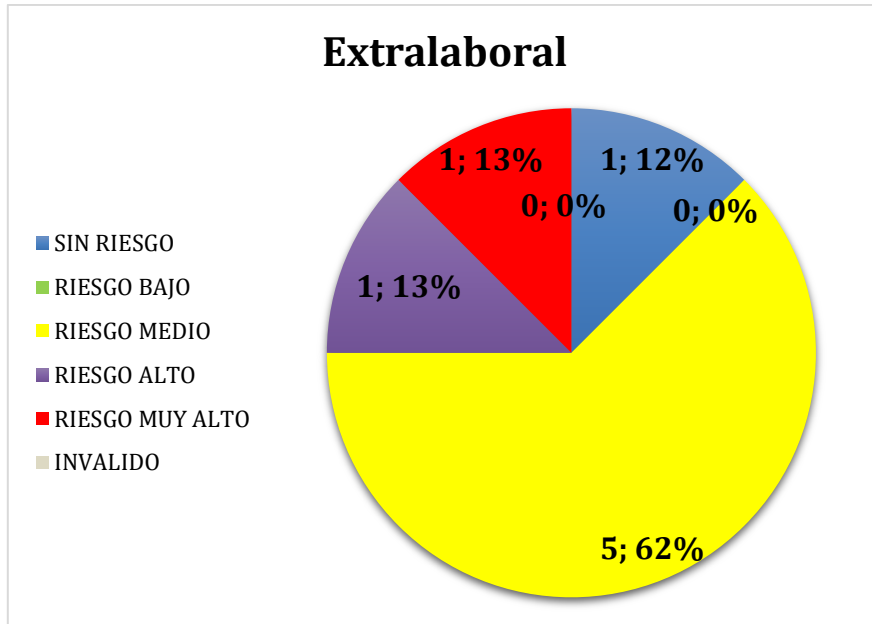


Figura 13. Análisis cuantitativo extralaboral medio

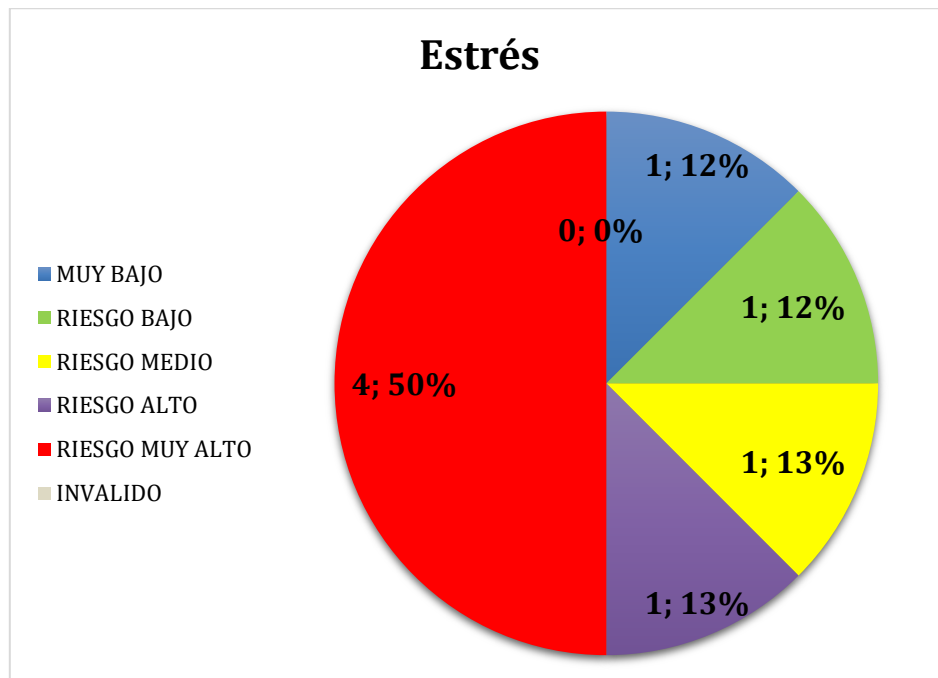


Figura 14. Análisis cuantitativo estrés medio

Limitaciones

Entre las limitaciones encontradas, se encuentran el hecho de que la empresa para la cual se realizó la investigación tuviera trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en varias ciudades como lo son Bogotá y Pereira, esto representa una limitante en cuanto a los recursos de tiempo y recursos económicos por temas de desplazamiento para la aplicación de la batería.

Y la segunda limitante encontrada se relaciona con la necesidad de contar con un profesional que contara con la formación y la experiencia para la aplicación de la batería, en este caso un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, esta limitante se minimizo al poder contar con un profesional que nos prestó sus servicios.

Conclusiones

Después de realizada la investigación, y según la información recolectada en la aplicación de la batería psicosocial, se puede concluir que las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo, tienen un nivel de riesgo psicosocial más bajo que el de las personas que realizan su trabajo de manera presencial, “lo anterior ligado a la posibilidad de tener un horario y entorno laboral más flexible”. Mejia, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta laboral, 13(1), 29-42.

Dando respuesta a la pregunta de investigación planteada en el principio de a investigación ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados que laboran bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Sutex Internacional?, se puede concluir que según los resultados arrojados por la batería, los riesgos psicosociales a los que están expuestos los teletrabajadores de Sutex, son los componentes de la dimensión extra laboral que califican el tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares debido a que se hace más complejo delimitar el tiempo en el cual se labora y el tiempo dedicado a la familia y asuntos personales.

Entre los principales aportes logrados con la investigación se realizó creación de información la cual puede ser utilizada como material de consulta para futuras investigaciones relacionadas con el teletrabajo.

Se ofrece a la empresa sobre la cual se realizó la investigación, estadísticas del riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los teletrabajadores, para que de esta manera la empresa tenga conocimiento e implemente si lo considera necesarios planes de acción que conlleven a la mejora continua.

En cuanto a los vacíos identificados en la investigación, se encuentra el hecho de no contar con estudios y estadísticas a nivel nacional, ya que de los estudios anteriores que se encontraron, son en su mayoría de otros países, una de las razones puede ser que, en Colombia, el teletrabajo no se encuentra tan avanzado como si pasa en otros países. Otro gran vacío encontrado, fue el hecho de no contar con una investigación similar a esta, pero realizada en diferentes sectores económicos, ya que se puede presentar variantes en el riesgo psicosocial ligado a la actividad económica de la empresa, o al cargo desempeñado por la teletrabajador.

Analizando la relación existente entre la introducción y las conclusiones, se observa que hay una relación directa, pues desde un principio se aborda el teletrabajo como una opción diferente y más incluyente, sin embargo esta debe de tener unas connotaciones diferentes en lo que respecta a los riesgos psicosociales, y es lo que se ve reflejado en la conclusión, pues a pesar de ser un tipo de trabajo tan diferente y relativamente nuevo en Colombia, los teletrabajadores no están expuestos a un nivel de riesgo psicosocial superior al de los trabajadores presenciales.

Discusión

Según los resultados obtenidos en las estadísticas de la Bateria de riesgo psicosocial, la hipótesis de trabajo, la cual plantea que los trabajadores de SUTEX INTERNACIONAL que ejecutan su labor a través de la modalidad de teletrabajo presentan unos índices de riesgo psicosocial más bajo que aquellos que ejecutan su labor de forma presencial, es la hipótesis que se acepta como hipótesis de la investigación, pues comparando el riesgo psicosocial de los trabajadores presenciales, con los teletrabajadores, se concluye que estos últimos están expuestos a un nivel menor de riesgo psicosocial.

Por lo tanto, se concluye que la investigación realizada da soporte y confirma la hipótesis de trabajo, planteada al inicio de la investigación.

Observando una investigación anterior relacionada con el riesgo psicosocial en el teletrabajo, nombrada en el Marco Referencial de la presente investigación, “El teletrabajo una estrategia para disminuir el riesgo psicosocial” se llega a la conclusión de que efectivamente el teletrabajo disminuye el riesgo psicosocial en los colaboradores.

Los principales motivos por los que se disminuye este riesgo es que los trabajadores no tienen que desplazarse a un lugar de trabajo, toda su actividad laboral la realizan en un ambiente controlado y familiar, lo que les ofrece menos focos de estrés, el no estar expuestos todo el tiempo a una supervisión directa disminuyen los factores de trabajo bajo presión, y por último se eliminan las relaciones laborales con otros compañeros, ya que en

muchos casos estas relaciones cuando no son lo suficientemente profesionales terminan afectando no solo el trabajo sino las relaciones personales.

Una nueva ruta de investigación, que sería de gran importancia para las empresas que en están considerando en un futuro implementar el teletrabajo, realizar investigaciones donde se relacione el riesgo psicosocial tanto por actividad económica, como por cargo, género y por edad, ya que muchas veces el nivel de riesgo psicosocial va ligado a uno o varios de estos factores.

Con esta propuesta de investigación la persona o empresa que desee implementar “el teletrabajo tendrá más bases para definir según su actividad económica si este cambio es viable para la organización o si por el contrario traería perjuicios”. Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19.

Entre las deficiencias encontradas en la presente investigación está primero que todo en la aplicación de la Batería, pues según la población la muestra era de 57 personas, es decir que se debía de aplicar la encuesta a 57 personas (según el marco metodológico), pero en realidad la encuesta se les aplicó a 50 personas, las 7 personas faltantes no respondieron a la encuesta por que al momento de la aplicación de la batería se encontraban en vacaciones y otras incapacitadas.

Otra deficiencia identificada, fue que al momento de aplicar la batería no se hizo para igual número de teletrabajadores y trabajadores presenciales, adicional a esto no se tuvo en cuenta los cargos que ocupaban estas personas lo que puede sesgar un poco los resultados.

Recomendaciones

De acuerdo a las estadísticas brindadas por la batería, los mayores riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores de Sutex son: “los componentes de la dimensión extra laboral que califican el tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares” Gil, C., & Rendón, C. (2014). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial en la organización, por lo tanto, se recomienda a la empresa implementar jornadas de capacitación en relaciones familiares, manejo y optimización del tiempo y planeación de las actividades laborales.

De esta manera los teletrabajadores de Sutex lograrán establecer tiempos de trabajo que les permita no solo ser más eficientes en su trabajo, y por lo tanto cumplir, sino aprovechar más el tiempo en familia, a fin de que estos espacios no se pierden y contribuyan al bienestar del teletrabajador y su núcleo familiar.

Por otro lado y teniendo en cuenta las investigaciones anteriores se recomienda a la empresa Sutex incentivar en sus trabajadores la opción de la modalidad de teletrabajo, debido a que se logró identificar que esta modalidad implica un menor nivel de riesgo psicosocial en factores como desplazamiento, tiempo invertido en transporte y relaciones con los compañeros, adicionalmente se ha logrado identificar que el teletrabajo genera un mayor sentido de pertenencia y aumenta los niveles de productividad de las personas generando resultados de mayor calidad, eficiencia y eficacia.

Finalmente se debe tener en cuenta que esta modalidad tiene un amplio impacto social, ya que por un lado contribuye a la disminución de contaminantes en el aire (menos uso de automóviles para transporte), permite a los tele trabajadores desarrollar otro tipo de actividades ya que no están ligados ni a un horario ni a un determinado espacio de trabajo, y es una opción de trabajo muy incluyente.

Anexos

Anexo A. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ con documento de identidad C.c____
T.i__ Otro__ Cual_____ N° _____.

Certifico que he sido informado(a) con claridad y veracidad del ejercicio a realizar, actúo de manera libre y voluntaria, a participar en esta investigación, la información obtenida a partir de mis respuestas en las entrevistas tendrá un carácter eminentemente confidencial, de tal manera que mi nombre no se hará público por ningún medio. Igualmente podré acceder al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el proceso de investigación, podrán presentarse momentos en medio de las entrevistas donde pueden causarse molestias, pero no se hace con el fin de afectar a la persona, de igual manera se me informa que mi participación no tendrá ninguna remuneración, sino que será para fines académicos.

Investigador

Documento de identidad _____

Participante

Documento _____

Referencias

- Alonso, M. B., & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, (83).
- Aponte, G. 7 de febrero de 2018. Un colombiano pierde 49 horas al año en trancones, recuperado el <http://www.elespectador.com>.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. Caracas: Episteme, C.A.
- Arias, M. L., Enciso, E. M., & Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73.
- Aristizabal, J. (2016). La responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el teletrabajo. Colombia: Craiusta.
- Aristizábal, C., & Palacio, C. (2014). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial en la organización
- Baraza, X. &. (2015). Caso de estudio: Teletrabajo y riesgos psicosociales aplicados al personal de una universidad online. Catalunya España: <https://www.prevencionintegral.com>.
- Builes, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 31, 1-5.
- Builes, E. en la Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 31, septiembre-diciembre, 2010, pp. 1-5 de Fundación Universitaria Católica del Norte de Medellín
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], 2008). Builes, E. C. (2010).

Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones.

Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (31), 1-5.

Cabrera, S. S., & Tacoronte, D. V. (2001). La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 14(144), 70-78.

Galluser, L. P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral: el caso de la tele traducción en Rosario.

Gómez, V., Castrillón, D., Perilla, L. E., & Segura Camacho, S. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 19, no. 2 (jul.-dic. 2016); p. 221-238.

Havriluk L.O. & Smith, Y. (2010). Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. *Revista de investigación científica*, 24, 61-78.

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19.

Kuhn, T. S. (1971). *La estructura de las reevoluciones científicas*. Mexico: Fondo de Cultura Económica México.

Lopez, D. (2019). El teletrabajo: una estrategia para dismonuir el riesgo psicosocial. Colombia: www.mintic.gov.co.

(Losa y Bestratén, 2010). Sanchez, X. & Gelabert, E. (2015). Caso de estudio: Teletrabajo y riesgos psicosociales aplicados al personal de una universidad online. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com>

Mejia, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta laboral*, 13(1), 29-42.

- Moreno, M. J. A. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172-187.
- Parra, M., & Ginès, I. F. (2015). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. CEOE, volumen (1) pag 16/17.
- Perez, M.P., Sanchez, A. M., Carciner, M.P.D.L., & Jiménez, M.J.V. (2003). El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso. Economía Industrial, Universidad de Zaragoza.volumen (1) Pag 351, 143-145
- Ramírez, S.L.C., & Rúa, N.E.G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. CES Salud Pública. Volumen (5) pag 5, 1, 82-91
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Avances en psicología, 23(1), 9-17.
- Rubbini, N. I. (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.
- Castro, N., & García, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. Revista de Salud Pública, 17, 33-46
- Satizabal, L. H. (2014). El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Zurita, M. E. (2019). Expectativas sobre el teletrabajo en empleados con discapacidad física en empresas multinacionales de Quito (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2019). Perez, M. S. (2003). El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso. *Economía Industrial, Universidad de Zaragoza*, 351, 143-145.

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de coautor o de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DE TELETRABAJO SUTEX INTERNACIONAL autorizo DIANA VANESSA BENAVIDES MARÍN, con c.c. 42.151.095 de Pereira Risaralda; MÓNICA TATIANA HERNÁNDEZ ACEVEDO, con c.c. 1.089.746.976 de Marsella Risaralda; CATALINA PALACIO ARROYAVE, con c.c. 43.115.026 de Bello Antioquia, KARINA DE JESUS VEGA BUSTAMANTE, con c.c. 1.102.794.251 de Sincelejo Sucre; para que utilicen en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como cocreador o titular de la obra objeto del presente documento.

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

Cordialmente,



MÓNICA TATIANA HERNÁNDEZ ACEVEDO
c.c. 1.089.746.976 de Marsella Risaralda



CATALINA PALACIO ARROYAVE
c.c. 43.115.026 de Bello Antioquia



KARINA DE JESUS VEGA BUSTAMANTE
con c.c. 1.102.794.251 de Sincelejo Sucre



DIANA VANESSA BENAVIDES MARÍN
c.c. 42.151.095 de Pereira Risaralda

