



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

1

**Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en
tiempos de confinamiento a causa del COVID-19**

Sandra Gisela García Velásquez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa Psicología

Sede Bello

2021



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

2

**Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en
tiempos de confinamiento a causa del COVID-19**

Sandra Gisela García Velásquez

Trabajo de grado para optar por el título de: Psicóloga

Docente

Rubén Darío Cardona López

Asesor Trabajo de grado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa Psicología

Sede Bello

2021

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme permitido realizar esta investigación y por darme salud para lograr los objetivos propuestos.

A mi familia.

Por su apoyo incondicional en todo momento, por sus valores, que son el pilar de la familia, el acompañamiento y la motivación brindada sin esperar nada a cambio, y finalmente por sufrir y reír a mi lado en la realización de esta investigación.

Contenido

Resumen.....	8
Introducción.....	9
1 Planteamiento del problema	10
1.1 Antecedentes	10
1.2 Justificación.....	14
1.3 Pregunta problema.....	16
1.4 Objetivos	17
1.4.1 Objetivo General.....	17
1.4.2 Objetivos Específicos	17
2 Marco teórico o referente conceptual	18
2.1 Prospectiva	18
2.1.1 Realidades desde la prospectiva	18
2.1.2 Técnicas prospectivas	19
2.2 Teletrabajo.....	20
2.2.1 Modalidades de Teletrabajo.....	21
2.2.2 Beneficios del Teletrabajo	22
2.3 Riesgos psicosociales	22
2.3.1 Factores de riesgo psicosocial.....	23
2.3.2 Consecuencias sobre la salud del teletrabajador de los riesgos sufridos	26
2.4 COVID-19	28



2.4.1	Confinamiento	28
2.4.2	Trabajo en tiempos de COVID-19.....	29
3	Metodología de la investigación.....	31
3.1	Diseño de la investigación.....	32
3.1.1	Técnicas de generación y recolección de información	33
3.1.2	Técnicas de análisis de la información	35
3.2	Muestra, muestreo intencionado o participantes	36
4	Análisis y resultados.....	37
5	Discusión.....	45
6	Conclusiones.....	47
	Referencias.....	48
7	Anexos.....	50
7.1	Técnicas de generación y recolección de información.....	50
7.2	Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo	52
7.2.1	Cuestionario 1	52
7.2.2	Cuestionario 2.....	54
7.2.3	Cuestionario 3	56
7.2.4	Entrevista 1	60
7.2.5	Entrevista 2	65
7.2.6	Entrevista 3	68



7.3	Técnica de análisis de la información	71
7.4	Formato consentimiento informado	72
7.4.1	Consentimiento 1	73
7.4.2	Consentimiento 2	74
7.4.3	Consentimiento 3	75



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

Índice de Figuras y Tablas

[Figura 1. Clasificación de las técnicas prospectivas](#)

[Figura 2. Mapa conceptual Ética profesional](#)

Resumen

Esta investigación cualitativa, analizó prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

La metodología empleada fue la del estudio de caso a 3 trabajadores con modalidad de teletrabajo pertenecientes a una organización reconocida en la ciudad de Medellín, a través de diferentes técnicas de recolección de la información como lo son: las entrevistas semi-estructuradas y la escala Likert cualitativa.

En cuanto a los resultados, en el tema del teletrabajo se identificaron aspectos que resultaron de gran interés durante el proceso investigativo y en los que permitieron nutrir y ampliar el conocimiento sobre esta modalidad que ganó un papel crucial en la actualidad a causa de la pandemia del COVID-19.

El cuestionario o escala Likert cualitativa arrojó, un estado favorable en cuanto a las Exigencias psicológicas y el Control sobre el trabajo, sin embargo, en cuanto al Apoyo social y liderazgo el resultado fue desfavorable.

Finalmente, se puede destacar que con el paso del tiempo la concepción que se tendrá para el teletrabajo en tiempos post-confinamiento será completamente diferente y transversal al estrés laboral, la ansiedad, la irritabilidad, los estados depresivos, la fatiga mental, el dolor muscular, el agotamiento, la sudoración excesiva, los problemas respiratorios y el vértigo.

Palabras clave: prospectiva, ética psicológica, psicología, riesgos psicosociales, teletrabajo, post-confinamiento, pandemia, COVID-19.



Introducción

El presente proyecto analizó los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19. Para ello se tomó como eje central el enfoque ético, iniciando por identificar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo, luego se describieron los riesgos psicosociales en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19 y finalmente, se clasificaron las posibles consecuencias psicosociales

1 Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes

La presente propuesta de investigación pretende analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Para iniciar, se realizó un amplio rastreo de proyectos homólogos a este, referente a los riesgos psicosociales en teletrabajo y tiempos de confinamiento a causa de la pandemia del coronavirus. A continuación, se mencionan las más representativas y cercanas al presente estudio.

Como lo mencionan Barrera. L, Casas. M & Lizarralde. A (2019) en su manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores, los factores psicosociales en el teletrabajo, infieren una relación estrecha entre el individuo y el entorno que lo rodea, la carga laboral y los tiempos establecidos para el cumplimiento de las funciones a cargo, como también juega todas las relaciones interpersonales del colaborador.

Las investigadoras, diseñaron un manual digital de prevención de riesgos psicosociales llamado *Telemanual*, con el objetivo de promover la prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores en organizaciones colombianas.

Por otro lado, nos encontramos con el compendio: *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos poscuarentena en Colombia* por Nelson Molina Valencia Editor Académico de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, en este se encuentran agrupadas más de 16 investigaciones y artículos sobre factores y aspectos psicológicos relevantes en tiempos de pandemia.

En este conjunto encontramos temas como: Psicología y salud mental, los retos que nos ha develado el COVID-19 por el autor, Fredy Hernán Villalobos Galvis, Psicología de la actividad física y el deporte: tendencias, retos y oportunidades antes y después del COVID-19 por Haney Aguirre, Jaime Arenas, Sergio Barbosa & Laura Herrera Agudelo, Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia por, Erico Rentería & Fátima Díaz. (Molina , 2020)

Por su parte, Seijas. D en su estudio sobre riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis, plantea: “El estrés laboral se vincula a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador” (Seijas, 2019, pág. 103)

Otro de los antecedentes relacionados con el presente estudio es: Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 por la (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020), allí se menciona el miedo a perder el trabajo, los bajones en los salarios, los recortes de personal y la disminución de las prestaciones son muchos de los miedos futuros de los trabajadores.

Por otra parte, Alfaro (2012) afirma en su libro *Ética y Psicología* que su propósito general era “lograr que los estudiantes comprendieran y profundizaran de manera adecuada y pertinente los fundamentos sobre la ética y el papel que desempeña en el campo de la psicología para su efectiva ejecución”, este libro será de gran utilidad para la creación de uno de los capítulos más importantes en la investigación: el marco teórico o referente conceptual.

Así mismo, y como lo menciona Werner Rapp (2004) “la sociedad actual, donde prima la velocidad, la productividad y la cantidad y calidad de información, unido a un drástico avance en tecnologías, ha traído consigo, nuevas y diferentes formas de interacción entre las personas. Este nuevo contexto conlleva cambios importantes en hábitos de vida en general, produciendo una nueva Revolución (...) en el ambiente laboral, como en el doméstico” con este artículo se logrará ampliar el concepto y pasa más allá de la definición de lo que significa el teletrabajo.

Por consiguiente, el Teletrabajo en tiempos de COVID-19 también juega un papel preponderante en el estudio de caso, pues se busca sistematizar los posibles riesgos psicosociales a raíz del confinamiento decretado por la pandemia que vive el mundo actualmente.

Al respecto, Rubbini (2012) nos habla de los riesgos psicosociales en el teletrabajo y define estos de la siguiente manera: “Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental” (Rubbini, 2012, pág. 3)



Finalmente, para la ampliación del tema del COVID-19 se recurrió a las guías emitidas por la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud para las Américas, allí se brindan las definiciones científicas sobre este nuevo brote que afecta a toda la humanidad.

1.2 Justificación

En momentos de crisis, se invita a concebir la incertidumbre como una oportunidad de romper paradigmas y ampliar horizontes; el caso de la emergencia sanitaria en el país a causa del COVID-19, evoca para la sociedad en general un espacio de reflexión y una inminente necesidad de replantear a lo que se llamaba “normalidad”.

“La pandemia del covid-19 implica retos aún mayores, porque, como era de esperarse, se han exacerbado los problemas derivados de dichas condiciones, como es evidente todos los días en los medios de comunicación locales e internacionales”. Citado en (Molina , 2020, pág. 20)

Como lo menciona Ballesteros (2020), las condiciones psicológicas de las personas se están afectando no solo por las cuarentenas obligatorias, sino también por las problemáticas derivadas de estas, factores como el económico y el social son los más atacados, especialmente en las poblaciones más pobres, sin embargo, otros grupos de la sociedad también se han visto vulnerados.

Según Geoff Lindsay, “los códigos éticos, son medios para traducir las creencias acerca del comportamiento adecuado en declaraciones que especifican cómo los profesionales pueden actuar apropiadamente”. (Lindsay , 2009, pág. 189)

Es así que, se ha despertado la curiosidad por analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Puesto que, la situación actual evoca un reto e infinidad de desafíos para la psicología organizacional, en tanto, se ve en juego la salud mental de los trabajadores y los múltiples



riesgos en los que se puede estar cayendo o que a futuro se pueden ver envueltos dichos colaboradores de las diferentes organizaciones, a causa de la pandemia mundial.

Cabe destacar, que la importancia de esta investigación radica en el campo psicosocial, es decir que, será útil tanto como para profesionales, docentes y estudiantes de la Psicología, el Trabajo social, las Ciencias sociales y/o afines, como para los empleadores y gerentes de las diferentes compañías a nivel territorial.

1.3 Pregunta problema

El entorno psicosocial ha sido y sigue siendo blanco para los ojos de muchos investigadores alrededor de todo el mundo y bajo diversas disciplinas.

La situación actual por la cual atraviesa la sociedad, implica múltiples desafíos, especialmente retos que atañen una evolución en la forma como actuamos y vemos lo cotidiano, por un lado, encontramos la economía devaluada por la pandemia y por otro, la salud mental y los riesgos psicosociales que se están experimentando y por los que podrían pasar los trabajadores luego del confinamiento.

Por consiguiente, la presente investigación busca responder al siguiente interrogante:
¿Cuáles son los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo.
- Describir los riesgos psicosociales en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.
- Clasificar las posibles consecuencias psicosociales en los trabajadores para el periodo de post-confinamiento.

2 Marco teórico o referente conceptual

2.1 Prospectiva

“La prospectiva puede aplicarse al análisis explicativo de situaciones presentes, a la previsión de tendencias del pasado y del presente, al diseño de futuros alternativos, a la elaboración y concertación de estrategias de decisión y a la planificación estratégica de acción sobre el presente para la resolución de futuros reales (...)” (Rodríguez, 2006, pág. 29)

En pocas palabras, la prospectiva se define como una reflexión sobre lo actual, lo que se vive hoy, una aclaración de la acción presente, considerada una estrategia, técnica o forma vital para el desarrollo, evolución y supervivencia de las sociedades en constante cambio.

2.1.1 Realidades desde la prospectiva

Por consiguiente, como lo menciona Rodríguez (2006) existen dos maneras de comprender el futuro: como realidad única o como una realidad múltiple.

La realidad única, consiste en un destino que marca los hechos de la vida, ajustando modelos econométricos que han contribuido a superar grandes crisis y cambios estructurales.

También conocida, como la “concepción clásica del futuro”.

La realidad múltiple, se refiere a que un hecho del hoy puede trascender de diferentes formas y vivirse de varias maneras en un futuro, es decir, el futuro no necesariamente tiene que verse como un camino recto, único y predeterminado, como la extensión del pasado.

El autor lo define como el futuro indeterminado, “el futuro no está escrito”, si no por el contrario, está por diseñarse.

2.1.2 Técnicas prospectivas

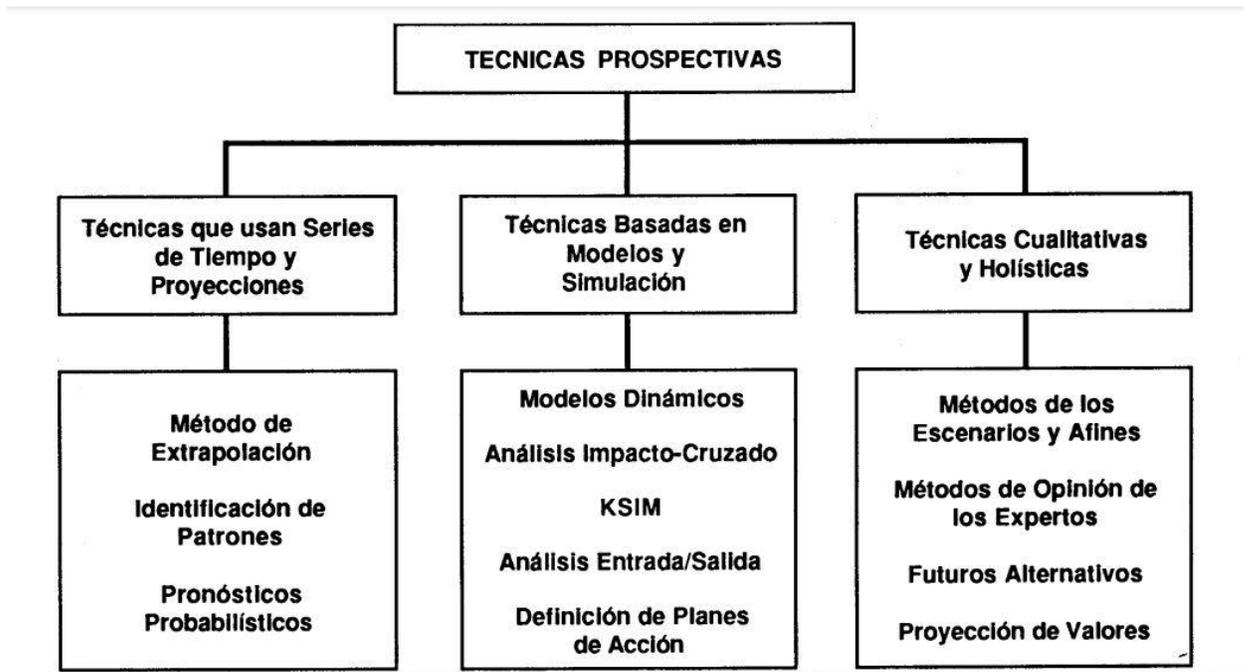


Figura 1. Clasificación de las técnicas prospectivas (Rodríguez, 2006, pág. 32)

De acuerdo a Rodríguez (2006), las técnicas prospectivas que se adhieren a la metodología de la presente investigación, son las que utilizan Métodos Holísticos y Cualitativos: “tratan principalmente con métodos de pronósticos que hacen referencia al amplio contexto de un futuro abierto, incluyendo alternativas sociales y patrones de valores en los cuales descansa el criterio normativo” (Rodríguez, 2006, pág. 33)

2.2 Teletrabajo

“La sociedad actual, donde prima la velocidad, la productividad y la cantidad y calidad de información, unido a un drástico avance en tecnologías, ha traído consigo, nuevas y diferentes formas de interacción entre las personas. (...) produciendo una nueva Revolución tanto en el ambiente laboral, como en el doméstico” (Rapp, 2003, pág. 28)

Para muchos el teletrabajo, se ha convertido hace poco más de un año, en la nueva realidad y normalidad de realizar sus labores conjuntas para una organización, es decir, a causa de la pandemia mundial del COVID-19, hoy en día la mayoría de las empresas está bajo esta modalidad de trabajo relativamente joven, porque su término nació hacia los años 1998.

El trabajo a distancia o teletrabajo, entendido como un modo de empleo en el que el trabajador está localizado remotamente de una oficina central o de un centro de producción, con o sin contacto cara a cara con trabajadores, pero que permite la comunicación vía el uso de alta tecnología de sistemas de comunicación (Conner, Fletcher, Firth-Cozens y Collins, 1994), es una nueva forma de actividad laboral, que está experimentando un fuerte crecimiento. Citado en (Rapp, 2003, pág. 28)

Según lo define Rapp (2003), el Teletrabajo infiere flexibilidad en las funciones y consiste en el desarrollo de la actividad profesional sin la presencialidad, durante un determinado tiempo de la jornada laboral.

El Teletrabajo es una fórmula de trabajo por la cual el profesional opera independientemente de su localización, sea desde su domicilio, sea desde un centro especializado, a tiempo completo o parcial. El Teletrabajo está directamente vinculado a las nuevas tecnologías de la información que permiten otras posibilidades de intercambio de documentos e informaciones. Así, hoy en día, la

cercanía física ya no es imprescindible para realizar muchas de las tareas que necesitan llevar a cabo las empresas. (Rapp, 2003, pág. 29)

Finalmente, cabe destacar que el Teletrabajo también responde a la necesidad de las organizaciones, de externalizar servicios y delegar funciones para así, concentrarse en su actividad central, su propuesta de valor, en sí, a lo que le da la ventaja competitiva.

2.2.1 Modalidades de Teletrabajo

Como lo menciona Rapp (2003) en su libro el Teletrabajo se clasifica en las siguientes modalidades:

2.2.1.1 El trabajo en el domicilio

Como lo menciona, Seijas (2019) el trabajo es esencial en la vida de muchas personas, los individuos trabajan para sobrevivir, sin embargo, el trabajo es mucho más que tan sólo devengar un ingreso, es decir, el trabajo es una necesidad humana.

Los ejemplos más típicos son profesionales y directivos que trabajan uno o dos días a la semana en el domicilio, ya sea por la política de la empresa de reducir los tiempos de desplazamiento o por su propio deseo. Por ejemplo, las tareas rutinarias como el procesamiento de datos se hacen a distancia. Sin embargo, debe de citarse que el teletrabajo a domicilio puede causar aislamiento. Este es el problema más importante al que tiene que hacer frente estos trabajadores. (Rapp, 2003, pág. 30)

Actualmente vivimos el futuro que mencionaba Rapp (2003), a causa del COVID-19 un gran porcentaje de empleadores se vio en la necesidad de enviar a sus trabajadores a teletrabajo o trabajo en casa, puesto que, debían velar por la seguridad de sus empleados y las de sus familiares.

2.2.1.2 Los centros de teletrabajo o Coworking

Para Rapp (2003), los centros de teletrabajo son espacios compartidos con instalaciones adecuadas para la realización de funciones profesionales con un grado de preponderancia en las telecomunicaciones y los equipos informáticos. Estos centros operan bajo la modalidad de alquiler temporal para los trabajadores que prefieren espacios adecuados para el cumplimiento de sus actividades profesionales.

2.2.1.3 Teletrabajadores móviles o itinerantes

Estos empleados utilizan redes telefónicas y computadores portátiles desde cualquier lugar que deseen realizar sus actividades profesionales. Esto permite libertad de movimiento y un desapego a lugares fijos y estáticos para el cumplimiento de funciones ligadas a sus trabajos.

2.2.2 Beneficios del Teletrabajo

Las organizaciones gozan de beneficios económicos, como lo son el ahorro de energía y optimización en los espacios de la planta física, remunerando el trabajo e incrementando la productividad, Rapp (2003) menciona que está comprobado que los trabajadores mejoran sus rendimientos cuando se les da la libertad de planificar las actividades y funciones a manera personal y gerencial de sus procesos.

También aporta una significativa reducción en desplazamientos y mantenimiento de equipos en las oficinas, finalmente esta modalidad permite a los teletrabajadores organizar sus horas de trabajo adaptadas a las necesidades de casa uno.

2.3 Riesgos psicosociales

Son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al

bienestar y la salud (física, psíquica y social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. (Comité mixto Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, 1984)

Por su parte, según Rubbini (2012), 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.

A continuación, se mencionarán los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a la investigadora Nora Rubbini:

2.3.1 Factores de riesgo psicosocial

- ***Control y autonomía en el trabajo.***

Según Rubbini (2012) permite mayor grado de control y autonomía en las funciones a desempeñar. Sin embargo, el trabajador no puede adquirir total control de sus actividades puesto que la demanda y los tiempos dependen muchas veces de los mismos clientes, quienes se convierten en los jefes directos.

- ***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. (Rubini, 2012, pág. 9)

- ***Flexibilidad***

Otra de las ventajas del teletrabajo es la flexibilidad, pues permite combinar la vida laboral con las funciones profesionales, aumentando las posibilidades de las personas en situación de discapacidad. En ocasiones, esta ventaja puede transformarse en debilidad pues esto infiere muchas veces, que la jornada laboral pueda extenderse.

- ***Conciliación vida laboral vida privada***

Como lo menciona Rubini (2012), “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 menciona que los teletrabajadores pueden expresar:

- 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 “teledisponibilidad” 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*

Según Rubbini (2012) el teletrabajo puede sacar provecho de algunas de las posibilidades que ofrecen las TICS, sin embargo, también pueden dar lugar a algunos riesgos para el teletrabajador:

- 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: 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.
- ***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” (Rubbini, 2012, pág. 12)

2.3.2 Consecuencias sobre la salud del teletrabajador de los riesgos sufridos

2.3.2.1 Riesgos para la salud mental

A continuación, se mencionarán los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador, respecto de su salud mental, según Rubbini (2012):

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

alteradas, tanto a nivel socio-afectivo como cognitivo. Estrés, que provoca: Irritabilidad. Problemas de concentración. Trastornos del sueño.

2.3.2.2 Riesgos sobre la salud física

Según Rubbini (2012), el teletrabajo conlleva a diferentes riesgos para la salud física del trabajador, puesto que se trata de una actividad de tipo cognitivo, en la cual, el mayor de los tiempos se está sentado y como lo menciona el autor: “el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo”.

Como lo afirma el autor, lo anterior favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o 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 tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción 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

2.4 COVID-19

“La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Ambos eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019” (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020, pág. 1)

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud informó que el coronavirus es un grupo de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y síndrome respiratorio agudo grave (SARS). (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020)

2.4.1 *Confinamiento*

Según la Real Academia Española, es un aislamiento temporal y generalmente impuesto de una población, una persona o un grupo por razones de salud o de seguridad. El Gobierno decretó un confinamiento casi por un año. (Real Academia Española RAE, s.f.)

El confinamiento ha transformado los nuevos hábitos de vida, no solo en el ámbito laboral, sino también en nuestros actos, ahora somos más precavidos con el aseo diario y constantemente estamos pensando en mantenernos limpios y evitar contraer bacterias y enfermedades.

El teletrabajo infiere un grado de seguridad mayor, pues al estar en casa no estamos expuestos al contacto físico con las instalaciones y nuestros compañeros de trabajo, en la mayoría de las veces las relaciones interpersonales implican un contacto físico muy alto, aumentando los riesgos de contraer enfermedades ajenas.

2.4.1.1 Cuarentena

Es la separación y restricción de movimientos impuesta a una persona que puede haber estado en contacto con una fuente de infección pero que no tiene síntomas. El objetivo de la cuarentena es lograr que, en el caso de que la persona se hubiera infectado, no transmita a su vez la infección a otros. La realización de cuarentena sólo tiene sentido para aquellas enfermedades que se pueden transmitir durante el periodo asintomático, es decir, antes de que la persona muestre síntomas de enfermedad. Sobre la base de la información que se maneja actualmente se ha establecido una cuarentena de 14 días. (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020, pág. 2)

2.4.2 Trabajo en tiempos de COVID-19

“Trabajar en tiempos de la COVID-19 exige un esfuerzo de adaptación importante y en este proceso es relevante atender los aspectos psicosociales y organizativos para proteger la seguridad y la salud de la población trabajadora a corto y a medio plazo” (SAILA, 2020, pág. 1)

Por consiguiente, este escenario nos lleva al desconocimiento y los continuos cambios pueden generar una reacción impredecible en el lugar de trabajo, activando nuestra respuesta fisiológica al estrés a causa de un ambiente donde lo “habitual” ya no tiene validez, esto conllevando a los aumentos de los niveles de ansiedad.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió la guía Manejo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. “El documento pretende ayudar a los empleadores y gerentes en la identificación y gestión de los

factores de riesgo relacionados a la pandemia de COVID-19 que pueden repercutir en la salud y bienestar psicológico de los trabajadores” (Infocop online, 2021)

Así mismo, con el objetivo de prevenir el posible estrés laboral asociado a las condiciones del trabajo durante el periodo de la pandemia, la guía de la OIT hace una recomendación clara sobre el establecimiento de acciones en las siguientes áreas:

- Medio ambiente y equipamiento (entorno e instalaciones).
- Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo.
- Violencia y acoso.
- Equilibrio personal-profesional (conciliación personal-laboral).
- Seguridad laboral
- Liderazgo gerencial (Liderazgo de los mandos, liderazgo de la dirección)
- Comunicación, información y formación
- Promoción de la salud y prevención de comportamientos negativos de afrontamiento
- Apoyo social
- Apoyo psicológico



3 Metodología de la investigación

De acuerdo con el problema planteado y los objetivos propuestos, se considera pertinente para este ejercicio: la investigación cualitativa, la cual permite “identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (Martínez, 2006, pág. 102)

Por consiguiente, la investigación se ha planteado desde el *Estudio de Caso* con la participación de 3 empleados con modalidad de teletrabajo en la ciudad de Medellín, desde el pasado 26 de marzo, a causa de la pandemia del coronavirus, cabe resaltar que “un caso es pues un suceso o aspecto social localizado en un espacio y un tiempo específico, y que es objeto de interés de un estudio”. (Martinez, 2006) “El propósito del estudio de caso no es representar el mundo, sino representar el caso”. Un caso no puede representar el mundo, pero si un mundo en el cual muchos casos se sientan reflejados.

3.1 Diseño de la investigación

El estudio descriptivo que se llevará a cabo, implicará la interacción del investigador con la población sujeta a investigar en una sola ocasión, lo que se denomina estudio transversal, lo siguiente será la revisión de la teoría y el establecimiento de correlaciones entre la información encontrada.

Normalmente la realización de la investigación cualitativa se basa en un proceso metodológico para la ejecución de un Estudio de Caso:

Exploración:

- Identificar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y categorizar los riesgos psicosociales en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Focalización

- Realizar fichas de categorización que orientarán y focalizarán las observaciones.
- Trabajo de campo
- Registro, sistematización y análisis preliminares.
- Confrontación con objetivos.

Profundización

- Confrontación de datos con las categorías de análisis.
- Interpretación de los datos.
- Redacción del informe final y de los productos derivados de la investigación.

3.1.1 Técnicas de generación y recolección de información

3.1.1.1 Entrevista

La entrevista se define como “una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”. Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos. Citado en (Díaz et.al, 2013, pág. 162)

Entrevistas semiestructuradas: “presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (Díaz et.al, 2013, pág. 163)

3.1.1.1 Escala Likert cualitativa

Como lo mencionan los expertos, la escala de Likert es un método de medición que emplean los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión o actitudes de las personas.

En este caso, se empleará el ***Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ***

El CoPsoQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000. La metodología COPSOQ (de la que COPSOQ-Istas21 y PSQ CAT21- COPSOQ forman parte) ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación.



Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (PubMed). (CoPsoQ, 2000)

Este cuestionario tiene un aporte esencial en el trabajo de campo, porque allí se pretende identificar las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud del colaborador de la organización.



3.1.2 Técnicas de análisis de la información

Para el análisis de la información recogida mediante el proceso de trabajo de campo se realizará el siguiente proceso:

Triangulación

Según Ruiz (2013), es “la articulación de los relatos de los entrevistados, la teoría de soporte referente a los temas investigados y la interpretación por parte de la investigadora sobre los hallazgos.

3.2 Muestra, muestreo intencionado o participantes

Esta investigación se aplicó al universo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo. La muestra o población participante fueron **3 colaboradores** de una organización Antioqueña reconocida por su labor social y educativa, estos tres colaboradores de la compañía, se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo desde el pasado 30 de marzo del 2020 a causa de la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19.

Generando así un acercamiento a la información del fenómeno y permitiendo analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

4 Análisis y resultados

El objetivo de este capítulo es dar a conocer el análisis de la información recolectada y los hallazgos encontrados durante el trabajo de campo. Es preciso recordar que la técnica principal empleada en el trabajo de campo fue la entrevista semiestructurada y un cuestionario de riesgos psicosociales, en los cuales tres empleados en modalidad de teletrabajo aportaron información valiosa, lo que permitió abarcar los frentes necesarios para el presente estudio.

El análisis de la información se realizó a través de la triangulación que según Ruiz (2013) “consiste en la articulación de los relatos de los entrevistados, la teoría de soporte referente a los temas investigados y la interpretación por parte de las investigadoras sobre los hallazgos”.

En las investigaciones trianguladas de este modo suelen ser denominadas investigaciones pluralistas, debido a la pluralidad de enfoques y de perspectivas que se aplican a ellas. La conveniencia de este enfoque pluralista ha ido imponiéndose a la consideración de los investigadores, en la misma medida en la que éstos iban comprobando que las validaciones de sus interpretaciones podían correr el riesgo de perder confiabilidad si reducían su información a una sola fuente de datos sin efectuar contrastes rigurosos que, pudieran corroborar que la información de éstos era la auténtica en su origen y en su plenitud. (Ruíz, 2013, pág. 331)

Para la presente investigación fueron determinadas como categorías: el teletrabajo, el riesgo psicosocial y el COVID-19, siguiendo las reglas de categorización descritas en las técnicas de recolección de información.

Las unidades de análisis contenidas en la categoría teletrabajo contemplan:

- Modalidades de Teletrabajo
- Beneficios del Teletrabajo

En la categoría de riesgos psicosocial, se encuentran los Factores de riesgo psicosocial con las siguientes subcategorías:

- Control y autonomía en el trabajo.
- Relaciones sociales
- Flexibilidad
- Conciliación vida laboral vida privada
- Uso de las TICS
- Desarrollo profesional

Por otro lado, encontramos las consecuencias sobre la salud del teletrabajador de los riesgos sufridos

- Riesgos para la salud mental
- Riesgos sobre la salud física

Finalmente está la categoría COVID-19 contemplada por:

- Confinamiento
- Trabajo en tiempos de COVID-19

A continuación, se presenta el análisis de la información.

Teletrabajo

En cuanto al tema del teletrabajo se identificaron aspectos que resultaron de gran interés durante el proceso investigativo y en los que permitieron nutrir y ampliar el conocimiento sobre esta modalidad que ganó un papel crucial en la actualidad a causa de la pandemia del COVID-19.

Según se define, “el Teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral” (Rapp, 2003, pág. 29)

Actualmente en Colombia y en la mayoría de países, el teletrabajo se asocia comúnmente con equilibrio entre vida laboral y vida profesional, puesto que esta modalidad permite el autocuidado y el cuidado de las personas con las que convivimos, pues el coronavirus es un inminente peligro para la vida humana, no es extraño que el 80% de las personas que conocemos ahora trabajan bajo esta modalidad.

Por otro lado, el cuestionario o escala Likert cualitativa empleado en estos 3 colaboradores en modalidad de teletrabajo arrojó los siguientes resultados:

Dimensión psicosocial	Puntuación	Referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias psicológicas	7	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
Control sobre el trabajo	53	De 26 a 55	De 19 a 25	De 0 a 18
Apoyo social y liderazgo	9	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24

De lo anterior se puede evidenciar un estado favorable en cuanto a las Exigencias psicológicas y el Control sobre el trabajo, sin embargo, en cuanto al Apoyo social y liderazgo

el resultado fue desfavorable, a pesar de haber destacado en la entrevista como respondió uno de los entrevistado: “al ser una Caja de compensación, la empresa vela mucho por el bienestar de sus colaboradores, entonces constantemente está preocupada por cómo nos sentimos, por cómo estamos, por cómo pensamos, por qué momento pasamos, entonces siempre está desarrollando estrategias o actividades para poder apoyarnos psicológicamente a todos”.

Pero como lo mencionó, otra de las entrevistadas: “es evidente la ausencia de muchos de los líderes en diferentes áreas de la compañía y esto provoca una ruptura y falta de cohesión entre los que conforman la verdadera fuerza de la organización”.

Riesgo psicosocial

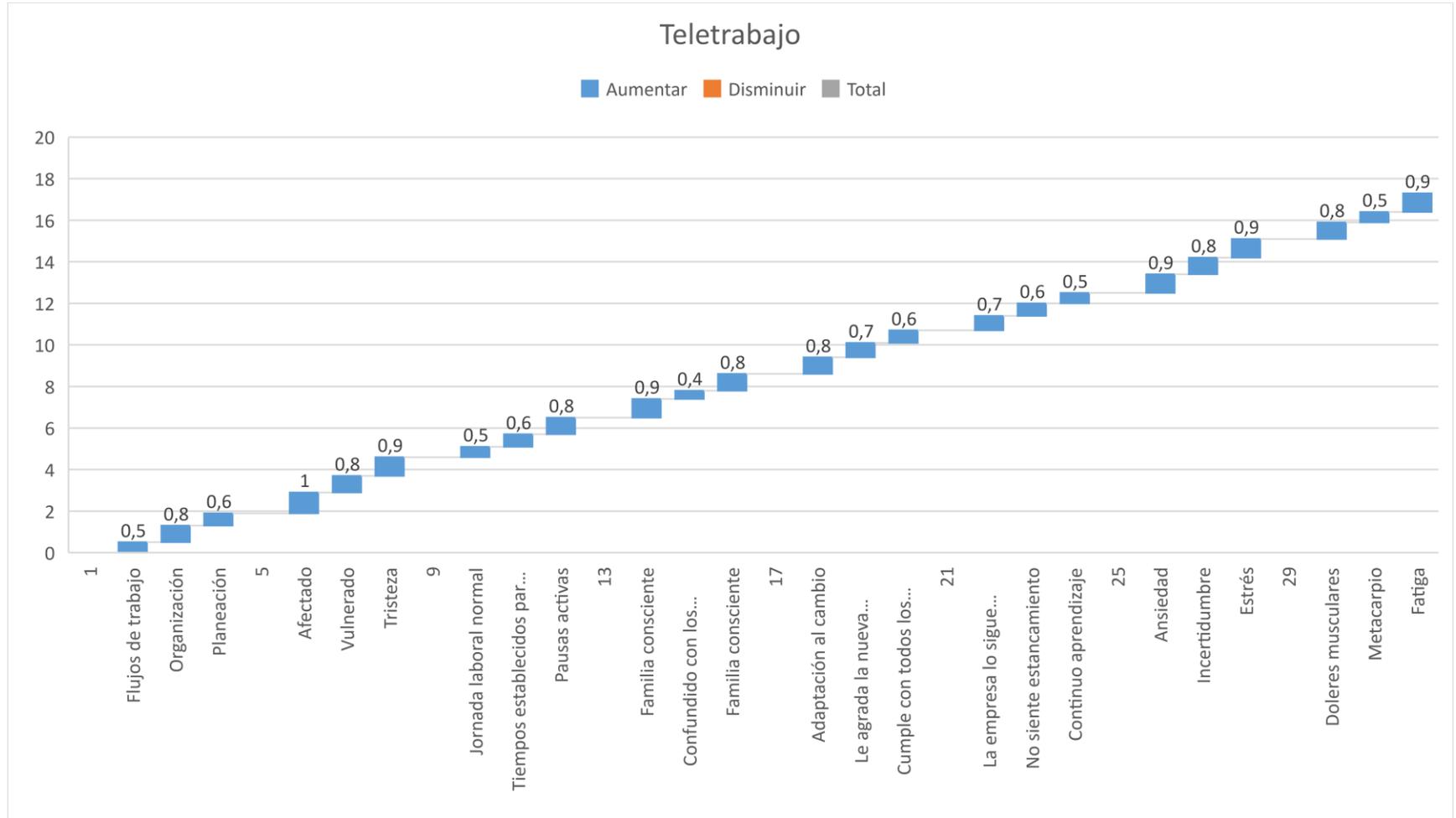
Se pudo evidenciar en la mayoría de los entrevistados una conformidad por esta nueva modalidad que se le ha implementado y comentan sentir que tienen el control de sus labores y buena distribución de los tiempos: “Sí, siento que tengo control de mi trabajo porque yo organizo mi flujo de trabajo dependiendo de las tareas que tienen prioridad y según el tiempo que dispongo”.

Sin embargo, es claro el riesgo psicosocial en cuanto a las relaciones sociales, uno de los entrevistados manifiesta: “me ha afectado la interacción con mis compañeros, debido a que éramos muy unidos y teníamos muy buena relación, ahora por cuestiones de la pandemia ya no nos podemos ver como antes o no podemos salir entonces me afecta bastante”



Relacionando la teoría con la respuesta del entrevistado, se evidencia que, para éste el teletrabajo está logrando satisfacer sus necesidades, sin embargo, se evidenció uno de los grandes riesgos en la salud física y es que los teletrabajadores entrevistados manifestaron sentir cansancio muscular y problemas en las articulaciones de sus manos por exceso de uso del mouse y el teclado del computador.

Al ser una generación de trabajadores relativamente jóvenes, esta modalidad de trabajo es muy amigable para ellos y lo consideran parte del cambio y evolución de la economía del país, siendo Millenials, estos nuevos gerentes de los empleos en el país no dimensionan a lo que están expuestos bajo una modalidad de trabajo que es temporal, no constante como por extremas medidas se ve ahora.

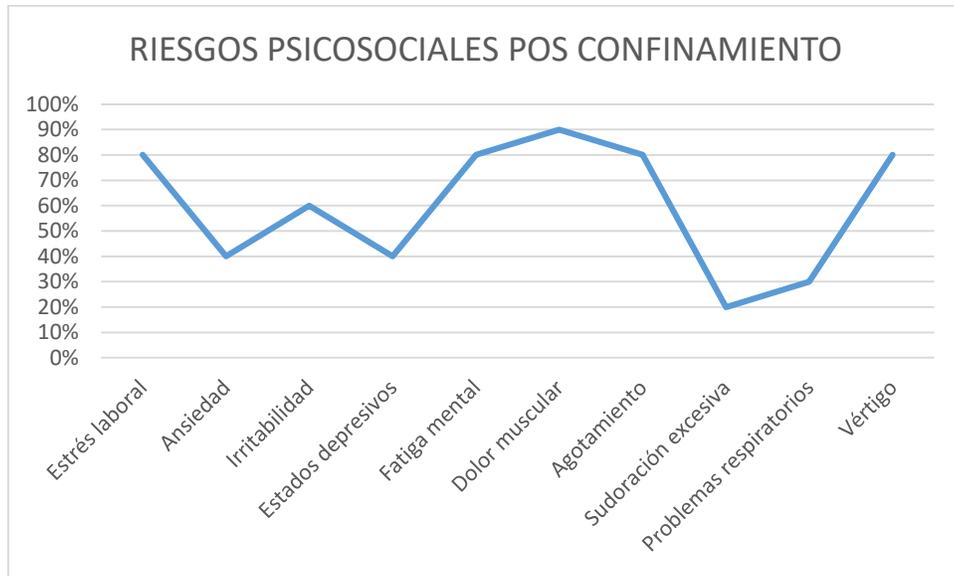


COVID-19

En la mayoría de las respuestas de los entrevistados se puede percibir una conformación y tranquilidad por parte de estar empleados y cumplir con sus funciones desde casa, pero sin tener en cuenta o contemplar la magnitud de riesgos que corren al estar viviendo una época de confinamiento y una presión mortal.

Con el paso del tiempo la concepción que se tendrá para el teletrabajo en tiempos post-confinamiento será completamente diferente y transversal a muchos de los riesgos que a continuación se mencionarán como prospectos problemas derivados de esta modalidad de trabajo en tiempos de pandemia:

- Estrés laboral
- Ansiedad
- Irritabilidad
- Estados depresivos
- Fatiga mental
- Dolor muscular
- Agotamiento
- Fatiga
- Sudoración excesiva
- Problemas respiratorios
- Vértigo



5 Discusión

La situación del COVID-19 supuso una transformación en la mayoría de las empresas del país, con grandes repercusiones sobre sus estados financieros y las vidas de los empleos, teniendo en cuenta que esta situación ha sido catalogada como la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial (OIT, 2020).

Esta situación no sólo ha repercutido en una crisis de salud, todas las medidas derivadas de esta han afectado directamente a los trabajadores, provocando una inestabilidad e inquietud, muchos de los trabajadores a hoy no están sufriendo ninguna enfermedad mental o física a causa del teletrabajo, sin embargo, es evidente que la prospectiva de esta situación conlleva los peores escenarios, en cuanto a las relaciones sociales y los riesgos en la salud física de los sedentarios teletrabajadores.

Las empresas son las responsables de asegurar las herramientas de los trabajadores, no obstante, esto no es lo único que deben brindarles las organizaciones a sus colaboradores, pues uno de los grandes riesgos es el estrés laboral, demanda una adquisición de nuevos profesionales o talento humano para sobrellevar y contrarrestar los efectos secundarios por causa de la pandemia del COVID-19.

Por lo tanto, los teletrabajadores se encuentran ante nuevos riesgos o peligros relacionados con el trabajo y el estrés, como el de contaminación biológica, no por el trabajo en sí sino por la exposición a la pandemia. Esta situación supone una carga mental fuerte para los trabajadores que deben interpretar continuamente lo que sucede a su alrededor en el medio material y social.



Aumentando cada vez más con sus demandas de concentración, atención y entrega de sus funciones asignadas, generando gran cantidad y dispersión de información en su mente.

Preocupaciones, temores, estrés laboral, enfermedades mentales y afectaciones musculares, son algunas de las consecuencias que se aproximan para el post-confinamiento a causa del COVID-19, es allí donde nosotros los profesionales de la psicología tenemos que aprovechar el reto y generar múltiples soluciones previendo todos estos momentos de crisis que se avecinan.

6 Conclusiones

- Actualmente en Colombia y en la mayoría de países, el teletrabajo se asocia comúnmente con equilibrio entre vida laboral y vida profesional, puesto que esta modalidad permite el autocuidado y el cuidado de las personas con las que convivimos, pues el coronavirus es un inminente peligro para la vida humana, no es extraño que el 80% de las personas que conocemos ahora trabajan bajo esta modalidad.
- Las empresas son las responsables de asegurar las herramientas de los trabajadores, no obstante, esto no es lo único que deben brindarles las organizaciones a sus colaboradores, pues uno de los grandes riesgos es el estrés laboral, demanda una adquisición de nuevos profesionales o talento humano para sobrellevar y contrarrestar los efectos secundarios por causa de la pandemia del COVID-19.
- Actualmente, la mayoría de los trabajadores activos hacen parte de una generación relativamente joven, por ende, esta modalidad de trabajo es muy amigable para ellos y lo consideran parte del cambio y evolución de la economía del país, siendo Millennials, estos nuevos gerentes de los empleos en el país no dimensionan a lo que están expuestos bajo una modalidad de trabajo que es temporal, no constante como por extremas medidas se ve ahora.
- Con el paso del tiempo la concepción que se tendrá para el teletrabajo en tiempos post-confinamiento será completamente diferente y transversal al estrés laboral, la ansiedad, la irritabilidad, los estados depresivos, la fatiga mental, el dolor muscular, el agotamiento, la sudoración excesiva, los problemas respiratorios y el vértigo.

Referencias

- Barrera , L., Casas, M., & Lizarralde, A. (Noviembre de 2019). Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/TDG%20SANDRA/1MANUAL%20DE%20PREVENCI%C3%93N%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES.pdf
- CoPsoQ. (2000). Obtenido de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=46
- Díaz et.al, L. (2013). Metodología de la investigación. *Investigación educ. médica*, 2(13), 162-167.
- Infocop online. (5 de enero de 2021). *Infocop online*. Obtenido de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=15183
- Lindsay , G. (2009). Ética Profesional y Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 30(3), 184-194.
- Martínez, M. (2006). Conocimiento científico general y conocimiento ordinario. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 100-116.
- Molina , N. (2020). *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos poscuarentena en Colombia*. Colombia: Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI.
doi:file:///C:/Users/User/Downloads/TDG%20SANDRA/1Psicologia-contextos-COVID-19_web.pdf
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). *COVID-19*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/hon-onu-coronavirus-preguntasfrecuentes.pdf
- Rapp, W. (2003). *Teletrabajo*. Madrid: Canales de mecánica y electricidad.



Real Academia Española RAE. (s.f.). *Diccionario RAE*. Obtenido de <https://dle.rae.es/confinamiento>

Riffe, D., Lacy, S., & Fico, F. (2005). *Análisis de mensajes multimedia: uso del análisis cuantitativo en la investigación*. Madrid: Ediciones Egregius .

Rodríguez, E. (2006). La prospectiva como disciplina sistémica: conceptos y técnicas. *Universidad Eafit*(82), 27-37.

Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. *Instituto de Investigaciones Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas*, 17.

SAILA, H. (2020). ¿CUALÉS SON LOS NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESTA SITUACIÓN DE PANDEMIA POR LA COVID-19? *Departamento de Educación Gobierno Vasco*, 1-8.

Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral. *Rev. Salud Pública.*, 21(1), 102-108.



7 Anexos

7.1 Técnicas de generación y recolección de información

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión corta. Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?					
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
¿Tienen sentido tus tareas?					
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					



¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

CONVENCIONES Y EVALUACIÓN MIXTA

Siempre	4
Muchas veces	3
Algunas veces	2
Sólo alguna vez	1
Nunca	0

Dimensión psicosocial	Puntuación	Referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
Control sobre el trabajo		De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
Apoyo social y liderazgo		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24

7.2 Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

7.2.1 Cuestionario 1

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?			X		
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				X	
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?		X			
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					X
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				X	
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					X
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?				X	
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?		X			
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	X				
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	X				
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	X				
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?			X		
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	X				
¿Te sientes comprometido con tu profesión?		X			
¿Tienen sentido tus tareas?	X				
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	X				
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	X				
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?		X			
¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	X				
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?		X			
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?		X			



¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?		X			
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?		X			
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?		X			
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?		X			

Dimensión psicosocial	Puntuación	Referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias psicológicas	7	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
Control sobre el trabajo	53	De 26 a 55	De 19 a 25	De 0 a 18
Apoyo social y liderazgo	9	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24

7.2.2 Cuestionario 2

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?		X			
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				X	
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?		X			
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					X
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?			X		
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					X
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?				X	
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	X				
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	X				
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	X				
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?		X			
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?			X		
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?			X		
¿Te sientes comprometido con tu profesión?		X			
¿Tienen sentido tus tareas?	X				
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	X				
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	X				
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?			X		

¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	X				
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	X				
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?		X			
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?		X			
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?		X			
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?		X			
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?		X			

Dimensión psicosocial	Puntuación	Referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias psicológicas	9	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
Control sobre el trabajo	48	De 26 a 55	De 19 a 25	De 0 a 18
Apoyo social y liderazgo	12	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24

7.2.3 Cuestionario 3

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?	X				
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				X	
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?		X			
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?				X	
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?			X		
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					X
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?				X	
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	X				
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	X				
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	X				
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?		X			
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?			X		
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?			X		
¿Te sientes comprometido con tu profesión?		X			
¿Tienen sentido tus tareas?	X				
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	X				
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	X				
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?			X		

¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	X				
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	X				
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?		X			
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?			X		
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?			X		
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?		X			
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?		X			

CONVENCIONES Y EVALUACIÓN MIXTA

Siempre	4
Muchas veces	3
Algunas veces	2
Sólo alguna vez	1
Nunca	0

Dimensión psicosocial	Puntuación	Referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias psicológicas	11	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
Control sobre el trabajo	48	De 26 a 55	De 19 a 25	De 0 a 18
Apoyo social y liderazgo	10	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24

Título: Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.					
Pregunta ¿Cuáles son los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19?					
Entrevista					
Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Sub-subcategoría	Preguntas
Analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.	Identificar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo	Riesgos psicosociales en teletrabajo	Factores de riesgo psicosocial	Control y autonomía en el trabajo	¿Siente que tiene usted el control de su trabajo y por qué?
					¿Considera usted que su superior la da confianza y delega sin temor las funciones de su trabajo, argumente?
					¿Siente que la libertad individual para regular el ritmo de trabajo genera sobrecarga o intensificación del mismo?
				Relaciones sociales	¿Se considera usted una persona solitaria y por qué?
					¿En los últimos días ha experimentado usted estados de soledad, argumente?
					¿Qué tanto le ha afectado la falta de interacción con sus compañeros de trabajo?
				Flexibilidad	¿Siente que su jornada de trabajo se extiende al teletrabajar?
				Conciliación vida laboral vida privada	¿Cómo ha sido su experiencia al combinar la vida familiar con la vida laboral?
¿Tiene usted una delimitación del espacio físico de trabajo en su casa o por el contrario trabaja en cualquier lugar?					
Uso de las TICS	¿Ha tenido usted dificultad de adaptación a los nuevos equipos y sistemas, argumente su respuesta?				

				Desarrollo profesional	¿Siente usted un estancamiento profesional y que la capacitación en el trabajo corre por cuenta suya, o por el contrario la empresa le brinda continua capacitación?
Describir los riesgos psicosociales en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.	COVID 19	Trabajo en tiempos de COVID-19			¿La empresa le ofrece apoyo psicológico? ¿cada cuánto?
					¿La empresa le brindó las herramientas adecuadas para el buen funcionamiento de sus labores en el nuevo entorno de trabajo?
Clasificar las posibles consecuencias psicosociales en los trabajadores para el periodo de post-confinamiento.	Riesgos psicosociales en teletrabajo	Consecuencias sobre la salud del teletrabajador de los riesgos sufridos		Riesgos para la salud mental	¿Siente que tiene una sobrecarga laboral desde que está en modalidad de teletrabajo?
					¿Siente que el teletrabajo está afectando sus horarios y ritmos biológicos?
					¿Se considera usted adicto al trabajo?
					¿Ha experimentado usted ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental y aburrimiento en el tiempo que ha estado en esta modalidad de trabajo?
				Riesgos sobre la salud física	Ha experimentado usted tensión, dolor muscular, palpitations, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos en su modalidad de teletrabajo?

7.2.4 Entrevista 1

<p>1. ¿Siente que tiene usted el control de su trabajo y por qué?</p>	<p>Sí, siento que tengo control de mi trabajo porque yo organizo mi flujo de trabajo dependiendo de las tareas que tienen prioridad y según el tiempo que dispongo.</p>
<p>2. ¿Considera usted que su superior la da confianza y delega sin temor las funciones de su trabajo, argumente?</p>	<p>Sí, yo siento que mi jefe me delega mis tareas sin ningún temor, ya que yo siempre le entrego todos los pendientes en el plazo de tiempo que me imponen, inclusive dando un plus extra en esas tareas.</p>
<p>3. ¿Siente que la libertad individual para regular el ritmo de trabajo genera sobrecarga o intensificación del mismo?</p>	<p>No, no creo que genere sobrecarga, de hecho si uno tiene un buen manejo de su tiempo y de las tareas que tienen asignadas en ese momento, eso le ayuda a organizar mejor el flujo de trabajo.</p>
<p>4. ¿Se considera usted una persona solitaria y por qué?</p>	<p>No me considero una persona solitaria, porque comparto bastante tiempo con mi familia, comparto bastante tiempo con mis amigos y con mi novia, tengo bastantes amigos entonces no me considero una persona solitaria.</p>
<p>5. ¿En los últimos días ha experimentado usted estados de soledad, argumente?</p>	<p>No, no he presentado estados de soledad, porque nunca me he sentido solo y de hechos en los espacios que he estado solo los disfruto.</p>

<p>6. ¿Qué tanto le ha afectado la falta de interacción con sus compañeros de trabajo?</p>	<p>Bastante, bastante me ha afectado la interacción con mis compañeros, debido a que éramos muy <u>unidos y teníamos muy buena relación</u>, ahora por cuestiones de la pandemia ya <u>no nos podemos ver</u> como antes o no podemos salir entonces <u>me afecta bastante</u>.</p>
<p>7. ¿Siente que su jornada de trabajo se extiende al teletrabajar?</p>	<p>No, no me parece que la jornada se extiende, siempre y cuando uno sepa y respete que uno también debe tener un <u>tiempo de descanso</u> y tenga claro eso, no me parece que se extiende.</p>
<p>8. ¿Cómo ha sido su experiencia al combinar la vida familiar con la vida laboral?</p>	<p>Me ha ido bien combinando mi vida familiar con mi vida laboral, debido a que <u>mi familia respeta mucho el espacio en el que estoy trabajando</u>, saben cuándo tengo reuniones, saben cuándo debo estar en silencio o con poco ruido, entonces me ha ido bien.</p>
<p>9. ¿Tiene usted una delimitación del espacio físico de trabajo en su casa o por el contrario trabaja en cualquier lugar?</p>	<p>Sí, si tengo un espacio predilecto en el que trabajo y es en <u>mi habitación</u>, debido a que mi computador es de escritorio y debo de permanecer ahí siempre, pero me agrada mi espacio de trabajo.</p>

<p>10. ¿Ha tenido usted dificultad de adaptación a los nuevos equipos y sistemas, argumente su respuesta?</p>	<p>No, no he tenido dificultad con las TICS, de hecho soy una persona que se <u>adapta muy bien a los cambios</u> y no me ha dado ninguna dificultad al adaptarme.</p>
<p>11. ¿Siente usted un estancamiento profesional y que la capacitación en el trabajo corre por cuenta suya, o por el contrario la empresa le brinda continua capacitación?</p>	<p>No, no siento un estancamiento profesional, de hecho mi empresa me ayuda a hacer <u>cursos</u>, a <u>estudiar algunas cosas extras</u>, siempre mi empresa ha promovido el crecimiento profesional, entonces no, inclusive ahora en la virtualidad.</p>
<p>12. ¿La empresa le ofrece apoyo psicológico? ¿cada cuánto?</p>	<p>Si, constantemente, de hecho mie empresa al ser una Caja de compensación, <u>brinda mucho por el bienestar de sus colaboradores</u>, entonces constantemente está preocupada por cómo nos sentimos, por cómo estamos, por como pensamos, por qué momento pasamos, entonces siempre está desarrollando estrategias o actividades para poder apoyarnos psicológicamente a todos.</p>
<p>13. ¿La empresa le brindó las herramientas adecuadas para el buen funcionamiento de sus labores en el nuevo entorno de trabajo?</p>	<p>Si, la empresa me brindó mi <u>computador</u> con el que trabajaba cuando estaba en presencial, también mi <u>silla</u>, mi <u>descansa pies</u> y ya únicamente eso, pero es suficiente para cumplir con mis labores.</p>

<p>14. ¿Siente que tiene una sobrecarga laboral desde que está en modalidad de teletrabajo?</p>	<p>No, no creo que haya sobrecarga, por lo mismo, yo siempre <u>organizo mi día</u>, organizo mis <u>tareas</u>, mi <u>itinerario</u> y así organizo todo y no siento que haya sobrecarga.</p>
<p>15. ¿Siente que el teletrabajo está afectando sus horarios y ritmos biológicos?</p>	<p>No, no creo que afecte nada en eso, porque si uno es <u>organizado</u> y mantiene todo en el momento en que lo debe hacer, en el momento que uno debe hacer la <u>pausa activa</u>, en el momento que debe ir al baño, en el momento que debe descansar un rato, no debe tener problema con eso.</p>
<p>16. ¿Se considera usted adicto al trabajo?</p>	<p>No, no me considero adicto al trabajo, aunque me guste mi trabajo, sé que hay un tiempo para eso y un <u>tiempo para cada cosa</u>, para trabajar, para descansar, para pasar tiempo con mi familia, entonces no, no me considero adicto al trabajo.</p>
<p>17. ¿Ha experimentado usted ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental y aburrimiento en el tiempo que ha estado en esta modalidad de trabajo?</p>	<p>No, no he presentado ninguno de estos casos, he estado bien, me he sentido bien en teletrabajo y <u>no ha habido ningún problema</u>.</p>
<p>18. Ha experimentado usted tensión, dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas</p>	<p>Algunas veces si he sentido, más que todo, como <u>cansancio muscular</u>, por estar sentado en una misma posición, entonces en esos momentos me</p>

<p>respiratorios, mareos o vértigos en su modalidad de teletrabajo?</p>	<p>tengo que parar, estirar, pero hago una pausa activa, tomo agua y de ahí sigo trabajando, es solo eso.</p>
---	---

7.2.5 Entrevista 2

¿Siente que tiene usted el control de su trabajo y por qué?	Sí, porque tengo <u>claras cuáles son mis funciones</u> dentro de la organización y al ser profesionales creo que contamos con una formación integra y sabemos actuar de manera ética y productiva.
¿Considera usted que su superior la da confianza y delega sin temor las funciones de su trabajo, argumente?	Sí, <u>mi líder confía en mi desempeño y compromiso</u> , cada profesional es gerente de su proceso.
¿Siente que la libertad individual para regular el ritmo de trabajo genera sobrecarga o intensificación del mismo?	No, porque al llevar un <u>flujo organizado</u> sobre las tareas diarias se estabilizan los tiempos y no debe haber sobrecarga.
¿Se considera usted una persona solitaria y por qué?	No, porque <u>me gusta compartir con otras personas momentos y experiencias significativas</u> para mi vida, soy una persona bastante social.
¿En los últimos días ha experimentado usted estados de soledad, argumente?	Si, bueno pues, a causa de este confinamiento no puedo negar que me hace <u>falta socializar con mis compañeros de trabajo</u> , mis amigos y el resto de mi familia.
¿Qué tanto le ha afectado la falta de interacción con sus compañeros de trabajo?	Mucho, porque siempre hemos sido muy unidos, hacemos un muy buen equipo de trabajo y compartimos espacios de ocio dentro y fuera de la compañía.
¿Siente que su jornada de trabajo se extiende al teletrabajar?	No, porque como ya lo dije, <u>llevo una agenda de mis actividades diarias</u> y trato de cumplirla a cabalidad en los tiempos estipulados.
¿Cómo ha sido su experiencia al combinar la vida familiar con la vida laboral?	Bueno, en este <u>sentido si me angustia un poco el tema de la tranquilidad</u> y el espacio para concentrarme mejor, al vivir con niños en casa es bastante estresante el constante ruido que provocan.
¿Tiene usted una delimitación del espacio físico de trabajo en su casa o por el contrario trabaja en cualquier lugar?	Si, el lugar establecido ha sido el estudio de la casa.

<p>¿Ha tenido usted dificultad de adaptación a los nuevos equipos y sistemas, argumente su respuesta?</p>	<p>No, soy una persona que se adapta fácilmente a todo lo que es la era digital.</p>
<p>¿Siente usted un estancamiento profesional y que la capacitación en el trabajo corre por cuenta suya, o por el contrario la empresa le brinda continua capacitación?</p>	<p>En ocasiones sí, porque siento que por causas de la pandemia no vamos a poder salir en muchos años más y la educación virtual, a pesar de ser efectiva no es lo suficientemente atractiva que la presencialidad, siento que me motiva más estar en clase presencial.</p>
<p>¿La empresa le ofrece apoyo psicológico? ¿cada cuánto?</p>	<p>Si, desde el departamento de bienestar humano contamos con profesionales a nuestro servicio en cualquier momento que lo necesitemos.</p>
<p>¿La empresa le brindó las herramientas adecuadas para el buen funcionamiento de sus labores en el nuevo entorno de trabajo?</p>	<p>SI, el computador, la silla y el descasan pies.</p>
<p>¿Siente que tiene una sobrecarga laboral desde que está en modalidad de teletrabajo?</p>	<p>No, porque en el equipo de trabajo nos apoyamos mutuamente y manejamos plataformas de distribución para los entregables y tareas asignadas.</p>
<p>¿Siente que el teletrabajo está afectando sus horarios y ritmos biológicos?</p>	<p>En ocasiones sí, <u>no he sentido apetito y he tenido bastantes dolores musculares.</u></p>
<p>¿Se considera usted adicto al trabajo?</p>	<p>No, soy apasionada por lo que hago pero no me excedo porque primero es mi salud.</p>

<p>¿Ha experimentado usted ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental y aburrimiento en el tiempo que ha estado en esta modalidad de trabajo?</p>	<p>Si, <u>ansiedad, fatiga e irritabilidad.</u></p>
<p>Ha experimentado usted tensión, dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos en su modalidad de teletrabajo?</p>	<p>Básicamente, <u>dolores musculares</u>, pero día a día saco mi espacio para las pausas activas.</p>

7.2.6 Entrevista 3

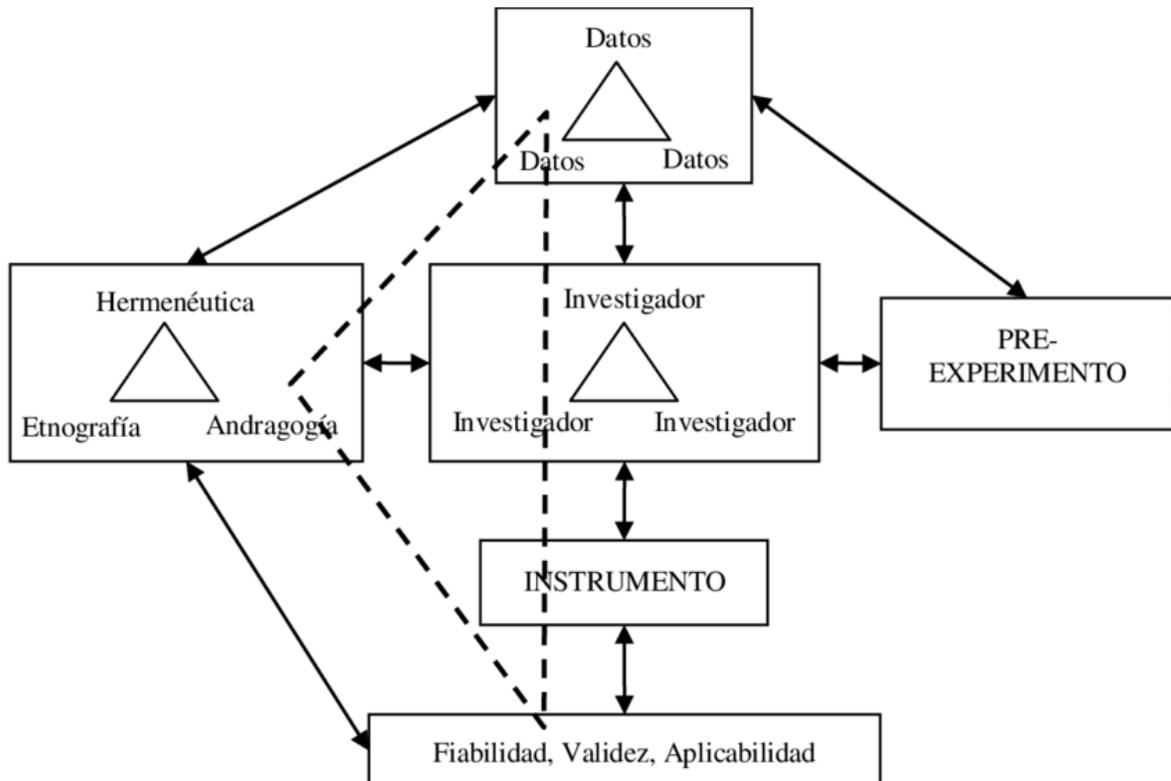
¿Siente que tiene usted el control de su trabajo y por qué?	Sí, porque soy una <u>persona capacitada para mis funciones</u> y tengo claro mi rol en la compañía.
¿Considera usted que su superior la da confianza y delega sin temor las funciones de su trabajo, argumente?	Sí, mi jefe confía en mis <u>habilidades como profesional</u> de la comunicación y delega todas mis funciones con total certeza y confianza.
¿Siente que la libertad individual para regular el ritmo de trabajo genera sobrecarga o intensificación del mismo?	No, siempre manejamos un <u>organizador de tareas</u> diario.
¿Se considera usted una persona solitaria y por qué?	No, soy la <u>más social de mi equipo de trabajo</u> .
¿En los últimos días ha experimentado usted estados de soledad, argumente?	Si, por lo general <u>trabajo sola</u> desde casa.
¿Qué tanto le ha afectado la falta de interacción con sus compañeros de trabajo?	Mucho, porque siempre hacíamos juntas de equipo y compartíamos buenos puntos de vista y nos divertíamos estando juntos.
¿Siente que su jornada de trabajo se extiende al teletrabajar?	No, porque <u>controlo mis tiempos y distribuyo bien mis tareas</u> .
¿Cómo ha sido su experiencia al combinar la vida familiar con la vida laboral?	Por lo general me quedo sola en casa trabajando.

<p>¿Tiene usted una delimitación del espacio físico de trabajo en su casa o por el contrario trabaja en cualquier lugar?</p>	<p>No, <u>trabajo en cualquier espacio de mi casa.</u></p>
<p>¿Ha tenido usted dificultad de adaptación a los nuevos equipos y sistemas, argumente su respuesta?</p>	<p>No, me adapto muy fácil a los cambios.</p>
<p>¿Siente usted un estancamiento profesional y que la capacitación en el trabajo corre por cuenta suya, o por el contrario la empresa le brinda continua capacitación?</p>	<p>No, la empresa nos brinda capacitación profesional constante.</p>
<p>¿La empresa le ofrece apoyo psicológico? ¿cada cuánto?</p>	<p>No, la Caja de compensación nos brinda todo el <u>apoyo necesario en tiempos difíciles.</u></p>
<p>¿La empresa le brindó las herramientas adecuadas para el buen funcionamiento de sus labores en el nuevo entorno de trabajo?</p>	<p>Sí, computador, silla y descansa pies.</p>
<p>¿Siente que tiene una sobrecarga laboral desde que está en modalidad de teletrabajo?</p>	<p>No, por lo contrario, me siento más libre.</p>

<p>¿Siente que el teletrabajo está afectando sus horarios y ritmos biológicos?</p>	<p>No, hasta el momento todo va bien en ese sentido.</p>
<p>¿Se considera usted adicto al trabajo?</p>	<p>No, solo cumpla mis obligaciones.</p>
<p>¿Ha experimentado usted ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental y aburrimiento en el tiempo que ha estado en esta modalidad de trabajo?</p>	<p>Sí, <u>ansiedad y fatiga mental</u></p>
<p>Ha experimentado usted tensión, dolor muscular, palpitations, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos en su modalidad de teletrabajo?</p>	<p>Hasta ahora experimento mucho dolor en la espalda y cuello.</p>

7.3 Técnica de análisis de la información

Triangulación



Ejemplo tomado de: https://www.researchgate.net/figure/Figura-4-Ejemplos-de-triangulaciones-en-una-investigacion-pedagogica-El-proceso_fig2_286458489

7.4 Formato consentimiento informado

Asunto: Permiso para realizar investigación

Dirigido a: participantes

Cargo del participante y la organización

Título del proyecto: Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19

Investigadora: Sandra Gisela García Velásquez

Cordial saludo

Esta es una investigación realizada por una estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la cual se pretende analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Usted está invitado para participar de esta investigación con fines académicos, este proceso se conoce como consentimiento informado, siéntase en libertad de preguntar cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas.

Debe quedar claro que su participación en este estudio no le genera beneficio económico o material.

La información personal que usted nos dará en el curso de este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted bajo ninguna circunstancia, su nombre no será mencionado en la investigación. La información puede ser revisada por el jurado calificador de la investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

No firme este consentimiento a menos que usted haya tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir contestaciones satisfactorias para todas sus preguntas.

FIRMA INVESTIGADORA

Nombre:

Cédula:

FIRMA PARTICIPANTE

Nombre:

Cédula:

7.4.1 Consentimiento 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Asunto: Permiso para realizar investigación

Dirigido a: Kelly Rendón Uribe

Comunicadora social

Título del proyecto: Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19

Investigadora: Sandra Gisela García Velásquez

Cordial saludo

Esta es una investigación realizada por una estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la cual se pretende analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Usted está invitado para participar de esta investigación con fines académicos, este proceso se conoce como consentimiento informado, siéntase en libertad de preguntar cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas.

Debe quedar claro que su participación en este estudio no le genera beneficio económico o material.

La información personal que usted nos dará en el curso de este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted bajo ninguna circunstancia, su nombre no será mencionado en la investigación. La información puede ser revisada por el jurado calificador de la investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

No firme este consentimiento a menos que usted haya tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir contestaciones satisfactorias para todas sus preguntas.



cc. 1039624104

FIRMA INVESTIGADORA



cc. 1152189959

FIRMA PARTICIPANTE

7.4.2 Consentimiento 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Asunto: Permiso para realizar investigación

Dirigido a: Andrea Carolina Salazar García

Comunicadora social

Título del proyecto: Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19

Investigadora: Sandra Gisela García Velásquez

Cordial saludo

Esta es una investigación realizada por una estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la cual se pretende analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Usted está invitado para participar de esta investigación con fines académicos, este proceso se conoce como consentimiento informado, siéntase en libertad de preguntar cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas.

Debe quedar claro que su participación en este estudio no le genera beneficio económico o material.

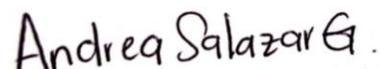
La información personal que usted nos dará en el curso de este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted bajo ninguna circunstancia, su nombre no será mencionado en la investigación. La información puede ser revisada por el jurado calificador de la investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

No firme este consentimiento a menos que usted haya tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir contestaciones satisfactorias para todas sus preguntas.



cc. 1039624104

FIRMA INVESTIGADORA



cc. 1036951245

FIRMA PARTICIPANTE

7.4.3 Consentimiento 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Asunto: Permiso para realizar investigación

Dirigido a: Sergio Arroyave Benjumea

Publicista

Título del proyecto: Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19

Investigadora: Sandra Gisela García Velásquez

Cordial saludo

Esta es una investigación realizada por una estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la cual se pretende analizar prospectivamente los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.

Usted está invitado para participar de esta investigación con fines académicos, este proceso se conoce como consentimiento informado, siéntase en libertad de preguntar cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas.

Debe quedar claro que su participación en este estudio no le genera beneficio económico o material.

La información personal que usted nos dará en el curso de este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted bajo ninguna circunstancia, su nombre no será mencionado en la investigación. La información puede ser revisada por el jurado calificador de la investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

No firme este consentimiento a menos que usted haya tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir contestaciones satisfactorias para todas sus preguntas.



cc. 1039624104

FIRMA INVESTIGADORA



cc. 1017244080

FIRMA PARTICIPANTE