

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN INSTRUCTORES DEL SENA
REGIONAL NORTE DE SANTANDER CEDRUM BAJO LA MODALIDAD DE
TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.

Estudiantes:

ASTRID CAROLINA HERRERA PINZON

KEYLA SIRLEY DELGADO CELIS

LAURA CAROLINA JARAMILLO SILVA

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Norte de Santander, Cúcuta

2021

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN INSTRUCTORES DEL SENA
REGIONAL NORTE DE SANTANDER CEDRUM BAJO LA MODALIDAD DE
TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.

Estudiantes:

ASTRID CAROLINA HERRERA PINZON

KEYLA SIRLEY DELGADO CELIS

LAURA CAROLINA JARAMILLO SILVA

Director:

FRANCIA MILENA ALMANZA CARO

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Norte de Santander, Cúcuta.

TABLA DE CONTENIDO

TÍTULO	
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN INSTRUCTORES DEL SENA REGIONAL NORTE DE SANTANDER CEDRUM BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.....	1
ESTADO DEL ARTE.....	11
MARCO TEORICO.....	23
RIESGO PSICOSOCIAL.....	23
<i>Factores de Riesgo Psicosocial</i>	24
<i>Batería de Riesgo Psicosocial</i>	27
<i>Condiciones intralaborales</i>	28
<i>Condiciones extralaborales</i>	30
TELETRABAJO.....	31
<i>Modalidad de Trabajo En Casa</i>	33
SALUD MENTAL.....	35
MARCO CONTEXTUAL.....	49
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
INSTRUMENTO.....	57
PROCEDIMIENTO.....	60
RESULTADOS.....	63
Aplicación del instrumento batería de riesgo psicosocial.....	63
CONDICIONES INTRALABORALES.....	72
<i>Gráfica 1</i>	72
<i>Riesgo Intralaboral</i>	72
<i>Elaboración propia, 2021</i>	74
<i>Dominio control sobre el trabajo</i>	75
<i>Gráfica 3</i>	75
<i>Control sobre el trabajo</i>	75
<i>Elaboración propia, 2021</i>	76

<i>Dominio demandas del trabajo</i>	78
Gráfica 4	78
<i>Demandad del trabajo</i>	78
<i>Elaboración propia, 2021</i>	78
<i>Dominio “Recompensas”</i>	82
Gráfica 5	82
<i>Recompensas</i>	82
<i>Elaboración propia, 2021</i>	82
CONDICIONES EXTRALABORALES	83
Gráfica 6	83
<i>Riesgo Extralaboral</i>	83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	94

TÍTULO

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN INSTRUCTORES DEL SENA
REGIONAL NORTE DE SANTANDER CEDRUM BAJO LA MODALIDAD DE
TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosocial a los que están expuestos los instructores del Sena Regional Norte de Santander CEDRUM bajo la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo?

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este último año, debido a las consecuencias de la pandemia Covid -19 se vio casi en su totalidad la implementación de la modalidad de trabajo en casa como medida de contingencia así, evitando el flujo de personas por la ciudad y disminuir el número de contagios. En consecuencia, los instructores se vieron en la necesidad de cambiar la modalidad presencial por la virtual y generar estrategias para evitar la deserción de los aprendices. Según la autora (Vallejo, 2020) afirma que “esta modalidad es algo repentino e involuntario, que genera mucha dificultad en la adaptación, estrés, ansiedad, algunas veces rabia y temor; conflictos en las relaciones interpersonales con la familia y la empresa”. Aunque en Colombia ya se había iniciado a promover desde el 2008 con la Ley 1221 y que posteriormente se reglamentó con Decreto 884 de 2020. De acuerdo con esta Ley, el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede ser autónomo, móvil o suplementario.

Asimismo, muchos instructores no se encontraban preparados para la transición de llevar su trabajo a casa, y que sus hogares estuviesen preparados para la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación y; además, de no contar con un ambiente cómodo de trabajo. Esto hace que la carga laboral aumente debido a la adaptación del instructor y la responsabilidad de que el aprendiz continúe en la formación debido al aislamiento y la distancia social por consiguiente, esto hace que al permanecer en casa el instructor debe lidiar con otros factores, como son la presencia de más personas en el mismo espacio, como niños y cónyuges que a su vez están sujetos a regímenes de teletrabajo y estudio a distancia debido al aislamiento y la distancia dispuestos por la pandemia.

En esta misma línea, prima la salud mental a la hora de desempeñar cualquier labor y en los instructores, esta nueva modalidad puede desencadenar puede generar consecuencias aversivas. Para los autores (Ribeiro, Scorsolini-Comin, & Dalri, 2020) es importante precisar que los síntomas según “la literatura científica producida antes de la pandemia es unánime al considerar la exposición de los docentes a los riesgos psicosociales derivados del trabajo realizado en el entorno escolar y también como una posibilidad futura para la ejecución del teletrabajo, que implica una mayor exposición a la depresión, el estrés y una disminución de la salud mental”.

Por lo antes expuesto, en este contexto, es que es necesario analizar en qué medida se ha visto afectada la salud mental de los instructores del Sena con esta modalidad de trabajo en casa o teletrabajo.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el termino de salud mental cumple un rol fundamental en el bienestar de los individuos, para referirnos a este resulta de vital importancia hablar de salud, esta es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En esta misma línea se integra la salud mental como base transcendental en el desarrollo de la calidad de vida de un individuo. Ya que, no solo implica factores internos como la capacidad para gestionar emociones, pensamientos y comportamientos, sino que esta mediado por factores externos de tipo social, cultural, político y ambiental. Para el año 2019, a nivel mundial surge un brote producido por el virus denominado COVID-19, notificado por primera vez en China en el mes de diciembre, este virus suscita cambios drásticos a nivel social, económico y sin duda alguna en el área de la salud.

En Colombia, para el 06 de marzo del 2020, se registra el primer caso de COVID-19, a partir de esta fecha el gobierno nacional activa el plan de contingencia en salud, para hacer frente a dicha situación. Posteriormente se declara un periodo de asilamiento obligatorio mediante Decreto 475 del 22 de marzo del 2020. Para esta fecha, el país empieza vivir un proceso de transición al cual el sector económico y laboral no es ajeno. Partiendo de esta situación poco usual, las empresa y organizaciones a nivel nacional tuvieron que desplazarse en masas a sus viviendas. El ejercicio laboral es transformado de acuerdo a la dinámica y evolución de la pandemia.

Las organizaciones, empresas e instituciones de todo tipo se vieron obligadas a modificar el esquema laboral por completo. Según el Ministerio de Trabajo (2008), el

teletrabajo es “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Así mismo, surge la modalidad de trabajo en casa, que se postuló mediante proyecto de Ley número 352 del 2020, argumentándose que esta modalidad consiste en “la habilitación del servidor público o trabajador del sector privado, para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales ...privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”.

Estas dos modalidades laborales fueron el mecanismo de mayor implementación que permitió darle continuidad al desarrollo económico, entre estos el sector educativo, de formación técnica y profesional. De manera particular este estudio tiene como propósito analizar el estado de salud mental de los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje en la regional Norte de Santander CEDRUM bajo la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo.

Si bien es cierto que el teletrabajo y la modalidad de trabajo en casa son relativamente novedosos en el ámbito educativo, resulta de vital importancia analizar las variables que relacionan a la salud mental con este tipo practica laboral, y como estas pueden o no estar contempladas y supervisadas desde los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. De manera particular, esta investigación nos brinda la posibilidad de obtener información de primera mano, sobre las variables que se relacionan con la salud mental y a consecuencia de la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, en

los instructores del SENA. A su vez, este proceso académico nos permite diseñar estrategias de sensibilización para el abordaje del objeto de estudio, generando conciencia en la población para que a partir de los resultados obtenidos del presente proyecto se adopten nuevas herramientas que proporcionen una resiliencia sana a la actual alternativa de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, propiciando espacios que favorezcan la salud mental de los instructores de Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) CEDRUM, Norte de Santander.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar mediante la aplicación de la batería de riesgos psicosocial los factores de riesgo a los que están expuestos los instructores del SENA, regional Norte de Santander.

Interpretar los resultados obtenidos del instrumento de evaluación batería de riesgo psicosocial permitiendo el reconocimiento de la condición actual de la salud mental de la población objeto de estudio.

Diseñar estrategias de sensibilización para el manejo de los riesgos identificados en la salud mental de los instructores del servicio nacional de aprendizaje, regional Norte de Santander.

ESTADO DEL ARTE

A continuación, se describirá antecedentes internacionales, nacionales y regionales consultados en diferentes bases de datos que soportan y respaldan esta investigación y a su vez, guardan relación con la misma.

Antecedentes Internacionales

1. Título: El teletrabajo en salud laboral

Autores: María Teófila Vicente Herrero; Ignacio Torres Alberic; Alfonso Torres Vicente; María Victoria Ramírez Iñiguez de la Torre; Luisa Capdevila García.

Año: 2018

País: España

Resumen:

El teletrabajo se define como la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación. La normativa básica parte del Acuerdo Marco Europeo de 2002 sobre el Teletrabajo. En España, el Estatuto de los Trabajadores, recoge desde 2012 en su artículo 13 las características del trabajo a distancia. Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, junto con el impacto en contaminación medioambiental por el uso de tecnologías de la información y comunicación. La investigación médica en este tema es escasa y centrada en su uso para personas con limitaciones por discapacidad, edad, situación de embarazo,

postparto o lactancia y en epidemias o pandemias. Es necesario adaptar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo.

Este trabajo de investigación permite vislumbrar de manera específica los riesgos laborales a lo que se ven expuestos los colaboradores que desarrollan actividades laborales desde la modalidad de teletrabajo, de manera particular este hallazgo proporciona aspectos relevantes a tener en cuenta en el curso de este proyecto investigativo, ya que provee información detallada de los riesgos laborales más propensos en dicha modalidad entre estos, los ergonómicos, psicosociales y familiares.

2. Título: Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral

Autores: Nelson W. López; Claudia Pérez-Simon; Edwige G. Nagham-Ngwessitcheu;
María Vázquez-Ubago

Año: 2014

País: España

Resumen:

El desarrollo de las TIC favoreció la aparición del Teletrabajo (TT) a mediados del siglo pasado, pero actualmente, tan sólo el 13,2% de las empresas españolas lo fomentan. Las diferencias culturales, sociales, y las dificultades para homogeneizar la información disponible, hacen que resulte un desafío unificar criterios para su desarrollo. Esta revisión bibliográfica pretende mostrar el marco global del TT en España, factores de riesgo,

repercusión, beneficios y perjuicios, detallar las condiciones y medidas de seguridad laboral que deberían acompañar el proceso. Para obtener los artículos se ha realizado una búsqueda bibliográfica en las principales bases de datos biomédicas. Efectos beneficiosos evidenciados serían el alto nivel de autonomía, elevada satisfacción laboral, mejor relación con el supervisor, disminución de la tasa de abandono del trabajo y del conflicto familiar. Otras publicaciones indican que, reforzando los recursos personales, mejora el compromiso y la eficacia de los trabajadores. Se destaca la escasa existencia de descriptores específicos DeCS-MeSH para TT, incluidos en las bases de datos bibliográficas que utilizan estos tesauros como motor de búsqueda, Medline, Cochrane Library e IBECS, lo que dificulta la recuperación de información.

El desconocimiento general sobre esta modalidad de trabajo, la cultura organizacional, el sistema de control y supervisión laborales basadas en la desconfianza, no facilitan la implantación del TT en España al ritmo en el que se impone en otros países de nuestro entorno como Reino Unido, Alemania y Francia, por lo que se hace necesario un cambio de mentalidad colectiva para integrar el TT como alternativa laboral en el marco de la sociedad actual en la que nos desenvolvemos.

La investigación en mención, permite evidenciar las diferentes variables relacionadas a la aplicación de la nueva modalidad del teletrabajo, destacándose de forma particular que las diferentes investigaciones arrojan información sobre los beneficios y perjuicios de esta modalidad, relacionándola con el presente proyecto nos otorga un punto de referencia sobre las consecuencias del teletrabajo, y a su vez visualizar posibles hipótesis el presente estudio.

3. Título: Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. resultados desde una revisión de literatura

Autores: Martha Luz Benjumea; Eliana María Villa; Jackeline Valencia.

Año: 2016

País: España

Resumen

El teletrabajo implica cambios en la organización del trabajo que conllevarán nuevas necesidades y nuevas demandas, así como sus propios riesgos para la salud, compartidos o no, con el resto de trabajadores. Así, se hacen necesarias nuevas herramientas desde las ciencias humanas y de la salud para la promoción de nuevas medidas preventivas y paliativas en busca de una salud integral. El presente estudio es una revisión de la literatura del nuevo fenómeno de teletrabajo y de los potenciales riesgos para la salud física y psicológica asociados a éste, con el objetivo por un lado de realizar una previsión de cuál puede ser en el futuro las necesidades de este nuevo colectivo, de cara a preservar su salud, adaptación y funcionamiento óptimo, y por otro lado de hacer una reflexión en voz alta del posible papel de la Psicología en este nuevo ámbito de trabajo.

Lo anterior y como punto de referencia, resalta la notoria importancia del bienestar psicológico y físico en el desarrollo de las actividades laborales, por tal motivo, es claro visualizar que, ante la nueva modalidad de trabajo, se deben tomar acciones que permitan mitigar los riesgos en la salud integral.

Antecedentes Nacionales

1. Título: Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo

Suplementario

Autor: Carmen Alicia Fiesco Jaimes ; Ginna Paola Moyano Mesa.

Año: 2018

Resumen

El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo, sin embargo, esta forma de flexibilización del trabajo exige unas garantías mínimas en materia de protección a los trabajadores de condiciones de puesto de trabajo. Por tal razón, la presente investigación busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la salud en personal que trabaja en la modalidad de teletrabajo suplementario. Con el propósito de recolectar información para iniciar con el análisis, se realizan estudios en diferentes bases de datos, revistas científicas indexadas, entrevistas de campo, que permiten identificar una problemática en los teletrabajadores que llevan desarrollando sus actividades por más de dos años bajo la modalidad de teletrabajo suplementario, lo cual implica que se desplacen a las instalaciones laborales dos veces por semana, generando un cambio de hábitos alimenticios y vida sedentaria, dada a la poca actividad física para el desarrollo de sus funciones en el trabajo.

Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo, usando como instrumento de recolección la encuesta con preguntas cerradas, abiertas y entrevistas informales de indagación para generar un análisis frente a la información obtenida y resultados obtenidos en una encuesta realizada en línea. Como resultado se identificaron aspectos como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación

de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Sin embargo, se encontró que, en cuanto a la salud de los teletrabajadores y sus riesgos, son las empresas quienes los asumen en la mayoría de los casos. Por otra parte, se observó que estas personas han cambiado algunos hábitos de su vida cotidiana. En conclusión, se hace necesario determinar aspectos contractuales, condiciones de salud, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.

Lo anterior arroja información que se relaciona directamente con la presente investigación, planteando las condiciones de las dos modalidades (teletrabajo y trabajo en casa), y los beneficios asociados del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con el entorno familiar.

2. Título: Riesgos laborales del teletrabajo en Colombia.

Autores: Angelica Sogamoso Loaiza; Lina Marcela Arce Gil; Stephany Meneses Ruiz.

Año: 2020

Resumen

El propósito del presente artículo es identificar los riesgos laborales del teletrabajo en Colombia, para ello se utilizó la búsqueda de fuentes secundarias encontradas en las bases de datos de la Universidad Santiago de Cali, como Scopus y ScienceDirect, adicionalmente se obtuvo información de los repositorios de diferentes universidades de Colombia y otras bases de datos como Scielo y Dialnet. El tipo de estudio es descriptivo puesto que se logra identificar las características más importantes para desarrollar el

problema de investigación y proporcionar datos y relacionado con el tema central. Se encontró que los principales factores que afectan esta modalidad de trabajo son principalmente las condiciones medioambientales que se encuentran en el lugar de trabajo, la ventilación, ruido e iluminación, riesgos ergonómicos y factores psicosociales. Adicionalmente, el teletrabajo es considerado una estructura organizacional que va en aumento y se aleja de las estructuras tradicionales, por lo cual implica el abordar medidas de seguridad y vigilancia que mejoren la calidad de vida de los colaboradores y proteja la salud física, mental y social de estos, considerando los lineamientos normativos y procedimientos establecidos por la nación para promover la prevención, protección y cuidado de los empleados asociados al desarrollo de su labor y mejoramiento de condición laboral y mitigación de riesgos.

Resaltando el aporte que hace la anterior investigación, se puede identificar la importancia de tener un ambiente laboral dotado con las diferentes herramientas, que evite distractores que distorsionen la atención y el avance productivo de las labores asignadas, generando así, altos índices de productividad, mitigando los riesgos en materia de salud mental.

3.Título: Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia

Autores: Lina Paola Abril Martínez; Mónica Catalina Abril Martínez; Sandra Consuelo Abril Martínez.

Año: 2019

Resumen:

La investigación en seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia se realizó bajo el enfoque de sistemas de gestión basado en NTC ISO 45001:2018 de SG en SST y del Decreto 1072 de 2015 (capítulo 6 del SG SST y capítulo 5 de teletrabajo). Se hizo una revisión bibliográfica de investigaciones efectuadas sobre el tema objeto de estudio en 10 bases de datos: Science Direct, BVS, Scopus, Scielo, EBSCO, IEEE, Redalyc, Springer, Latindex y Google académico, usando para la búsqueda los siguientes términos claves en español y en inglés: teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional, teletrabajadores, teleworking, telecommuting, safety and health at work, occupational health y teleworker; lo cual dio como resultado el hallazgo de 60 artículos sobre investigaciones en el tema en los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Australia, Bélgica, Canadá, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Estonia, India, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal y Reino Unido. Los artículos que se analizaron se organizaron en 14 categorías para de esta manera determinar aspectos comunes y relevantes en la literatura revisada sobre el teletrabajo.

La anterior revisión documental permite visualizar que existe un amplio campo investigativo relacionado con el tema central del presente estudio, ya que el objeto de investigación es foco de especial atención producto del atípico fenómeno que hoy obliga a la humanidad a reestructurar el esquema laboral.

4. Título: Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales

Autores: Jorge Luis Garzón Rojas; Zulma Lorena Torres Quintana; Angélica María Zapata Carrillo.

Año: 2021

Resumen

En el desarrollo de esta propuesta de investigación, para el diseño de una guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales, se determinan los requisitos normativos aplicables a la identificación de los posibles riesgos psicosociales asociados a la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez en el proceso “prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento” de una empresa de servicios; analizando de esta manera las oportunidades de mejora que le permitan a los empleadores llevar a cabo una implementación óptima de la modalidad de teletrabajo dentro de su organización, donde se evidencia que en Colombia la migración de esta modalidad de trabajo no es muy común ya que genera miedo en los empleadores, teniendo en cuenta que no pueden hacer el seguimiento a las actividades que desarrollan sus trabajadores de la manera convencional. Por lo cual este estudio pretende ser una guía para la implementación de teletrabajo en aspectos psicosociales como: intralaborales, extralaborales e individuales, generando herramientas de ayuda al empleador y a los teletrabajadores.

Esta guía comparte los principios de abordaje para la implementación óptima del teletrabajo, contemplando la batería de riesgo psicosocial como herramienta fundamental para la medición de salud mental y su relación con los aspectos intralaborales y extralaborales presentes en la modalidad de teletrabajo en Colombia.

5. Título: Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo en la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá.

Autores: Victor José Mendoza Manjarres; Diana Andrea Meza Parada; Nancy Yaneth Parra Martínez; María Nayibe Pérez Niño

Año: 2020

Resumen

La presente investigación, tiene por objeto realizar un diagnóstico de los riesgos Psicosociales en los teletrabajadores de la gerencia de Desarrollo del Banco de Bogotá, en la ciudad de Bogotá, este trabajo busca dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué efectos psicosociales ha generado el Teletrabajo en los empleados de la Gerencia de Desarrollo del Banco de Bogotá? Para la construcción del marco teórico y legal se consultaron antecedentes de investigaciones similares y las leyes relacionadas con el teletrabajo (Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, Resolución 2886 de 2012) y los riesgos psicosociales asociados a esta modalidad de trabajo. En el desarrollo del trabajo se emplea una metodología cuantitativa, de carácter descriptiva y se clasifica como no experimental, y busca evaluar la situación actual de los teletrabajadores del Banco, en un solo instante, a través de la aplicación de un cuestionario, que busca identificar, las causas y efectos psicosociales al realizar teletrabajo. En la investigación se identifican las causas y consecuencias de riesgos psicosociales relacionados con el manejo de las TICS, trabajo y familia, aislamiento social y asignación de funciones y se dan recomendaciones para mitigar o eliminar estos riesgos. La principal causa encontrada se relaciona con la poca

preparación en el manejo de las TICS y consecuencia producen tecnoestrés en los teletrabajadores del área de gerencia de desarrollo del Banco de Bogotá en la ciudad de Bogotá D.C

En esta investigación plantea la poca experiencia en el contexto laboral en cuanto al manejo de las TICS, la cual genera unas consecuencias en la efectividad y la eficiencia del desempeño de la ejecución de las labores diarias. De manera particular se relaciona con la presente investigación, ya que resalta las consecuencias en materia de salud mental.

Antecedentes Regionales

1. Título: Modelo de implementación del teletrabajo en Centrales Eléctricas el Norte de Santander S.A.

Autores: Hernández Corona; Martha Liliana.

Año: 2017

Resumen

El propósito de la investigación es estudiar, evaluar y proponer la modalidad de teletrabajo en CENS debido a que la globalización del mercado, la competitividad, el desarrollo de las TIC y el advenimiento de los nativos digitales, requerirá realizar cambios disruptivos en la estructura organizacional para flexibilizar las relaciones laborales y fomentar el trabajo colaborativo. Como resultado de la investigación se evidencia que la contribución al mejoramiento de la congestión vehicular, la autogestión en el manejo del tiempo y el trabajo orientado al cumplimiento de tareas, son factores motivadores en los

trabajadores de CENS que consideran han de contribuir a la productividad de sus labores con la implementación del modelo de teletrabajo propuesto.

El aporte más significativo de la investigación es mención, en su relación directa con la posible ejecución de la modalidad de teletrabajo en la región, determinándola como medida viable que proporciona a los trabajadores de la empresa CENS un mejoramiento en la calidad de la congestión vehicular, la autogestión en el manejo del tiempo y el trabajo orientado al cumplimiento de tareas.

2. Título: Riesgos psicosociales presentes en trabajadores de Santander

Autores: Darcy Roxana Nieves Trillos; Liseth Natalia Vera Castañeda.

Año: 2019

Resumen:

La presente investigación tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales y el estrés, que se presentan en los trabajadores de Santander, a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Se realizará con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, para obtener una deducción estadística y detallada de los resultados. Se logra identificar que un poco más de la mitad de los evaluados presentan riesgos extralaborales y un 66% manifiestan estrés laboral. Por lo anterior, la evaluación de estos factores facilita su intervención en las organizaciones, creando estrategias pertinentes para disminuir las consecuencias que se pueden mostrar y prolongar a largo plazo, poniendo en riesgo la prosperidad, la satisfacción y la motivación de las organizaciones.

A nivel regional esta investigación concluye con dos aportes de gran relevancia para el presente proyecto, ya que evalúa y determina mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que los colaboradores están expuestos a riesgos extralaborales y que por encima del 50% están presentando estrés laboral. Variable que resulta determinante para abordar dentro de este estudio investigativo.

MARCO TEORICO

RIESGO PSICOSOCIAL

Teniendo en cuenta la investigación de tipo documental realizada por el autor (Jiménez, 2011) donde se afirma que “Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Y que, a su vez también puede ser definidos como situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial, son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo; por consiguiente, es de vital importancia desde el ámbito laboral que se generen estrategias de prevención para la mitigación de las posibles afectaciones en temas de salud.

En esta misma línea la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA) define que los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Así mismo, estos riesgos se entranan debido a diferentes situaciones, entre estas se plantea las siguientes: cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañero y acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Por consiguiente, tomando referencia el capítulo II de la resolución 2646 del 2008, por medio de cual se regulan las 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 se puede definir estos como “ Los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o las características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica”.

Factores de Riesgo Psicosocial

El riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Osalan, 1997).

Para referirnos a este tema es importante mencionar a la Organización Internacional de Trabajo que aborda los factores psicosociales como aspectos consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (Jiménez & Leon, 2010).

Otros conceptos de este enfoque son planteados desde una visión más específica de este aspecto, la refieren los autores (Jiménez & Leon, 2010) afirmando que los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Es decir que en todas las organizaciones se puede vivenciar y presentar esta problemática que debe ser evaluada desde su influencia positiva o negativa frente a los trabajadores.

Es amplia la lista de los riesgos psicosociales que puede afectar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores, la Organización Internacional de trabajo (OIT), en su informe denominado “Genero, salud y seguridad en el trabajo”, que dichos riesgos se agrupan en 5 grandes clasificaciones, los cuales se describen la siguiente tabla:

Tabla 1. Factores de Riesgo Psicosocial

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
Factores del entorno y del puesto de trabajo	Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)

	Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo
	Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
	Falta de autonomía y control en la realización de tareas
	Ritmo de trabajo elevado
	Falta de claridad en las funciones
Factores organizativos	Supervisión y estilos de dirección inadecuados
	Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo
	Falta de apoyo social
	Clima y cultura organizativa
	Ausencia de cultura de prevención de riesgos
	Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
	Discriminación
Relaciones en el trabajo	Acoso sexual
	Acoso laboral o mobbing

	Violencia laboral
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional	Inseguridad sobre el futuro en la empresa Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera
Carga Total del trabajo	Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales Descanso insuficiente

Por otro parte los riesgos psicosociales también pueden denominarse con etiología de la actividad laboral y se evidencian cuando hay un deterioro en: Las características de la tarea, las características de la organización, las características del empleo y las características del tiempo del trabajo. (Monte, 2012)

Batería de Riesgo Psicosocial

La batería de riesgo psicosocial nace teniendo en cuenta los resultados arrojados por la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo en el año 2007, la cual permite determinar el grado de exposición en materia salud en el contexto laboral en los colaboradores colombianos.

La herramienta anteriormente mencionada, se considera un instrumento de evaluación que permite identificar aspectos de carácter intralaboral y extralaboral y a su

vez, los niveles de estrés a los que pueden estar expuestos diferentes poblaciones de un ámbito laboral. Para una comprensión más global de este instrumento de evaluación resulta de vital importancia hacer una revisión de las condiciones en mención.

En esta misma línea, tiene como propósito evaluar los factores de riesgo psicosociales entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

El Gobierno Nacional a través del (Ministerio de la Protección Social, 2010) define las condiciones intralaborales y extralaborales como situaciones asociadas a los riesgos psicosociales los cuales deben ser evaluados, estos se describen a continuación:

Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Estas se categorizan mediante constructos, dominios y dimensiones, las cuales se describen en la tabla.

Tabla 2 *Condiciones intralaborales*

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES	DEMANDAS DEL	Demandas cuantitativas
INTRALABORALES	TRABAJO	Demandas de carga mental Demandas emocionales

	Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)

RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
------------	---

Condiciones extralaborales

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

Tabla 3. *Condiciones extralaborales*

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

TELETRABAJO

Las actuales tendencias a nivel global de las tecnologías de la comunicación y la información han traído consigo una serie de cambios en la visión, el concepto y la forma del trabajo, para referirnos a este término es importante citar al Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación quien en su libro Blanco del Teletrabajo, define a este como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Entre las características de esta modalidad laboral se encuentra que el teletrabajo es una actividad de tipo laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos. En segunda instancia es la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. Y en último lugar es un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. (MinTic, Libro Blanco del Teletrabajo, 2012)

En Colombia, la Ley 1221 del 2008 plantea tres modalidades del teletrabajo o tipo de teletrabajador: El Teletrabajo Autónomo que hace referencia a los trabajadores independientes o empleados que se valen de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos. En segundo lugar, el

Teletrabajo suplementario se denomina a aquellos trabajadores que realizan la combinación de sus tareas en desplazarse unos días a su empresa y los otros fuera de ella usando las tecnologías de la información y la comunicación, se plantea que teletrabajan por lo menos dos días a la semana.

Por último y no menos importante el teletrabajo móvil, en esta modalidad los trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas. (MinTic, Libro Blanco del Teletrabajo, 2012).

Los autores (Civit & March, 2000) en su libro la Implantación del teletrabajo en la empresa, refieren que el teletrabajo “es una forma de trabajo más eficaz, con menores costes fijos y mayor flexibilidad en la adaptación de las empresas a las necesidades del mercado”. Esta idea refuerza el planteamiento ya mencionado donde se visiona a esta modalidad laboral como una herramienta innovadora, eficaz y productiva dentro de las organizaciones.

En esta misma línea, resulta de vital importancia comprender los factores a favor que la modalidad de teletrabajo suministra tanto al trabajador, la empresa u organización y la sociedad en general, esto citando el Libro Blanco del Teletrabajo en España se puede mencionar en la siguiente tabla:

Tabla 4. Factores a favor modalidad de trabajo

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD
Conciliación de la vida familiar y laboral.	Generar entornos multiculturales y diversos.	Inserción laboral de los colectivos en riesgo de exclusión o vulnerable.
Ahorro de tiempo y dinero al reducir los desplazamientos diarios.	Maduración de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas.	Reducción de costes en desplazamiento.
Reducción de los accidentes laborales.	Incremento de la productividad de empleado	Mejora de inversión en redes y conocimientos.
Oportunidades laborales a personas discapacidades de movilidad, de modo que puedan incorporarse eficientemente al entorno laboral.	Mejora en el rendimiento y en el compromiso.	Distribución geográfica más equitativa.
	Reducción del absentismo por enfermedad común y del índice de rotación.	

Modalidad de Trabajo En Casa

La (Organización Internacional del Trabajo, 2020) en su Guía elaborada para Empleadores y el trabajo desde casa, definen esta modalidad como “un trabajo en la que el

trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)”.

El Ministerio de Trabajo y Protección Social en la Circular 0041 del 2020, plantea una serie de lineamientos a desarrollar desde la modalidad de trabajo en casa y tienen como propósito aplicar mediante esta modalidad laboral para el fortalecimiento de las relaciones laborales, estos se mencionan a continuación:

- El primero de estos hace referencia a la permanencia de la relación laboral, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social;
- Los trabajadores en casa realizarán actividades de manera similar a las que desarrollan regularmente; no puede existir disminuciones unilaterales de salarios.
- Las tareas deberán ser ejecutadas, permitiendo el descanso necesario del trabajador y precisando los instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación y aprobación de reporte y/o resultados.
- El empleador debe garantizar la dignidad humana del trabajador, debe propenderse la igualdad de trato en el acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona.
- Es importante evitar solicitudes o requerimientos fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo fines de semana y días de descanso.
- Continúa vigente el procedimiento disciplinario conocido por el trabajador y el empleador.

En Colombia la modalidad de trabajo en casa se encuentra en Proyecto de Ley 352 del 2020, en este se plantea las regulaciones del trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Bajo el criterio del proyecto de Ley se define en el artículo 2. El trabajo encasa “como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcional eso especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Congreso de la Republica , 2020).

En el artículo 4 de la Ley en mención se plantean los criterios aplicables a esta modalidad laboral, que a su vez son considerados principios generales para el ejercicio de las relaciones laborales, estos son, la coordinación que hace referencia al desarrollo de las actividades laborales armónicas entre el empleador y el trabajador para el logro de los objetivos trazados. El segundo de estos la desconexión laboral, esta implica que el trabajador está en la capacidad de abstenerse de prestar sus labores durante sus periodos del descanso.

SALUD MENTAL

Definición

Los seres humanos a través del tiempo nos hemos interesado por la salud física, sus riesgos y posibles orígenes, sin embargo, restábamos atención a un aspecto fundamental que permite al ser humano desarrollarse y mantener una vida adecuada. La Salud física nos permite a las personas gozar de un equilibrio cognitivo, equilibrio que se ve reflejado en las diferentes áreas de desempeño como la social, económica, familiar, personal entre otras.

Como lo menciona (Bedoya, Duque, Resptrepo, & Albelaez, 2020) La intervención en salud mental ha sido objeto de diversas disciplinas de la salud y de las ciencias sociales, lo que la constituye en un elemento esencial para la atención en salud (Organización Mundial de la Salud, 2016) y el soporte social, así como para los programas de bienestar y desarrollo comunitario. Sin embargo, se presentan múltiples versiones del concepto salud mental y especialmente diversos usos del término.

De lo anterior podemos inferir que el termino de Salud mental o importancia por la misma es relativamente nuevo y que ha despertado el interés de múltiples disciplinas quienes han desde su área aportado información y datos importantes para la construcción de lo que poco a poco conoceremos como salud mental y la importancia de esta en diferentes contextos en este caso particular su relación con el campo laboral y como podría afectar otras áreas que sin duda alguna funcionan como un gran sistema que debe mantenerse en pie y que se afectan el uno al otro.

Complementando lo anterior existen diferentes disciplinas que se han interesado por comprender, analizar y definir el termino de salud mental, algunas propias de la ciencia de la salud y otras derivadas de las ciencias sociales. Es por esto que se torna importante

mencionar algunas de las disciplinas que han agrupado la definición que le otorgan a salud mental y son las siguientes:

Medicina.

La psiquiatría es la rama de la medicina que se encarga de estudiar los fenómenos que afectan la salud mental es por esto que la medicina desde su campo no solo define sino juega un papel fundamental en el cuidado y prevención de la misma. Como lo menciona (Alba, Agrest y Stagnaro, 2010, p. 17) en el libro de (Bedoya, Duque, Resptrepo, & Albelaez, 2020) El concepto de “salud mental” es utilizado por diversos autores y grupos para aludir a un movimiento, un campo disciplinar o un área de trabajo profesional, así como a una dimensión que forma parte de la salud (en general) y un estado o condición individual o grupal que se produce exclusivamente en un determinado contexto sociocultural.

Enfermería.

La enfermería siendo otra rama del área de la salud manifiesta según Esguerra (1991) en el libro de (Bedoya, Duque, Resptrepo, & Albelaez, 2020) textualmente que “la Enfermería en Salud Mental es un área que emplea teoría del comportamiento humano, para prevenir y corregir los trastornos mentales y sus secuelas, y para fomentar una salud mental óptima en el individuo, la familia y la comunidad”.

Psicología.

La psicología disciplina que anteriormente pertenecía al área de las ciencias sociales hoy en día se encuentra dentro de la facultad de salud en vista de que el cuidado, preservación y prevención de la salud mental le atañe directamente a esta disciplina, sin restar importancia a los aportes de otras áreas que han permitido consolidar una idea holística del concepto y que a su vez complementan las teorías psicológicas. Desde el área de la psicología en general la salud mental según (Bedoya, Duque, Resptrepo, & Albelaez, 2020) es difícil otorgarle una definición precisa ya que en esta disciplina se encuentran muchos enfoques y teorías que desde su perspectiva han manifestado su definición del concepto.

Por lo anterior nacen de forma paralela diferentes tipos de terapia que permiten el trabajo y detección de riesgos en salud mental.

Trabajo Social.

Respecto a la salud mental, el trabajo social como disciplina aportó en la primera mitad del siglo XX, su saber hacer respecto a la adaptación del enfermo mental al entorno familiar y social, bajo una lógica intervencionista subordinada al saber psiquiátrico, que reducía los problemas sociales a la presencia de dificultades familiares o económicas, por lo tanto, se desconocía la dimensión de lo social como agente incidente y/o causante de situaciones conflictivas. Así lo menciona (Bedoya, Duque, Resptrepo, & Albelaez, 2020).

Impacto de la salud mental en diferentes contextos.

La salud mental como se ha mencionado anteriormente juega un papel importante en el bienestar del ser humano. Las personas somos sin duda alguna nos desarrollamos en diferentes contextos lo que a su vez se ven afectados cuando se observan no solo un desequilibrio a nivel físico sino también a nivel mental; cuidar nuestra mente se ha

convertido en un ejercicio necesario que nos proporciona estabilidad y a su vez una mejor relación con el entorno.

Si bien es cierto que cuando escuchamos enfermedad lo asociamos directamente con un esquema físico que a lo largo del tiempo se ha ampliado y ha ido captando la importancia otros factores como la psiquis es por esto que como lo menciona (Goldaracena, 2018) se acepta que la enfermedad mental se origina por factores biológicos, psicológico y sociales y que se caracteriza principalmente por la pérdida del autodomínio, la falta subjetiva de bienestar, las preocupaciones y el miedo que el sujeto no puede resolver por sí mismo, la manifestación de alternaciones que interfieren en el normal desarrollo de su vida, así como la ausencia de conciencia de enfermedad.

A tenor de lo anteriormente señalado, el término salud mental ha sido definido por la OMS; como aquella “capacidad de un individuo para establecer relaciones armoniosas con otros y para participar en modificaciones de su ambiente físico y social o de contribuir en ello de modo constructivo”. Se hace hincapié en la relación establecida con el medio por la persona y en su capacidad de adaptarse, resolver conflictos y contribuir a su entorno de forma activa.

Por lo anterior podemos entender que la salud implica muchas más cosas que un bienestar físico. El aspecto mental hoy en día ha despertado la importancia de varias disciplinas por lo que ya se reconoce el impacto que tiene en todos los contextos en los que un ser humano habitualmente se desarrolla como lo son el contexto familiar, social, económico, laboral, educativo, espiritual y que sin duda alguna como un gran sistema al afectarse uno se afectan todos de manera directa o indirecta.

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia de 1991

Artículo 25. 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.

Ley 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. En todo aplicable al Teletrabajo con excepción del régimen de jornada.

Ley 1221 de 2008

Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2°. Definiciones. Teletrabajo: es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Artículo 3°. Política pública de fomento al teletrabajo. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones.

Acceso a equipos de computación.

Aplicaciones y contenidos.

Divulgación y mercadeo.

Capacitación.

Incentivos.

Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Artículo 4°. Red nacional de fomento al teletrabajo. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

- a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
- b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
- c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
- d) Cafés Internet;
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

Artículo 5°. Implementación. El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior el Ministerio de la Protección Social 29 deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

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

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

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

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el

lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador. Parágrafo. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 7. Registro de Teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

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 ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2404- 2019

Por la cual se adopta 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 y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa – Cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo -Prácticas de trabajo saludable para educadores.
9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero – Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
10. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
11. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burn out.
12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral — Depresión.

13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral -Trastorno de estrés postraumático.

14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.

15. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo

Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores 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.

1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.

1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden

realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

2. Guías para el análisis Psicosocial.

Las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

2.1. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.

2.2. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

2.3. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Además de los instrumentos señalados anteriormente, los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

MARCO CONTEXTUAL

El presente proyecto se realizó en la zona nororiental del país corresponde al territorio de Norte de Santander, que cuenta con una extensión de 21.648 Km². El Departamento se encuentra conformado por una gran cantidad de serranías, páramos, mesetas y llanuras,

dentro de los que se ubica quizás la fuente de agua más importante de la zona, el páramo de Santurbán que nutre a su vez los ríos Zulia y Pamplonita los cuales abastecen a la ciudad de Cúcuta; también se encuentra la zona petrolera de Tibú y Catatumbo, zonas que han sido especialmente afectadas por la violencia en presencia de grupos armados irregulares.

Así y teniendo en cuenta la descripción general que enmarca nuestro departamento, el SENA hace presencia en los 40 municipios de Norte de Santander a través de sus Centros de Formación: Centro de la Industria, La empresa y Los Servicios – CIES y el Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero – CEDRUM. Adicional a ello, se cuenta con 7 Subsedes adscritas a los Centros de Formación antes mencionados y 3 Aulas Móviles que permiten llegar a lugares críticos del Departamento.

Con esta información es importante resaltar que para esta vigencia se han presentado diferentes situaciones que han obligado a estructurarse y desarrollarse de tal manera que garantice el Servicio Continuo a todos los Grupos de Valor e Interés de la Entidad, es así como dentro del marco de emergencia sanitaria presentado a causa del COVID-19, la Regional, en conjunto con sus colaboradores, implementó diversas estrategias que permitieron dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Misión

El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994).

Visión

En el año 2022 el SENA se consolidará como una entidad referente de formación integral para el trabajo, por su aporte a la empleabilidad, el emprendimiento y la equidad, que atiende con pertinencia y calidad las necesidades productivas y sociales del país.

En la Regional Norte de Santander, centro CEDRUM cuenta con 54 instructores de planta y 260 contratos de prestación de servicio de instructores que cubren las diversas modalidades que imparte el SENA tales como presencial, virtual y a distancia y que conforman el Banco de Instructores en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo de nuestra Regional.

En estos momentos por la contingencia que se viene atravesando, el centro CEDRUM viene laborando actualmente desde de casa, y con alternancia al centro aquellos colaboradores que no cuentan con alguna patología crónica, que no convivan con adultos mayores o familiares con alguna enfermedad de alto riesgo. De igual forma, se viene implementando con el equipo de SST los protocolos de bioseguridad para un posible retorno en alternancia de los aprendices en etapa practica que puedan realizar trabajo de campo y este sitio sea debidamente autorizado por la Alcaldía y así los instructores puedan asistir teniendo en cuenta las recomendaciones dadas en la circular 0044 del 01 de marzo del 2021.

El servicio nacional de aprendizaje más conocido como SENA es la entidad que cumple con el deber que tiene el estado de brindar educación al pueblo colombiano, caracterizándose por su amplia cobertura en todos los rincones del país, ciudades, municipios y corregimientos. El SENA tiene diferentes regionales en el país en cada una de

las ciudades principales se desprende la cobertura a todos los rincones del territorio colombiano. En este proyecto vamos a focalizar nuestra atención en la regional Norte de Santander la cual actualmente cuenta con dos centros de formación CIES (Centro de formación de la Industria la Empresa y los Servicios) Y CEDRUM (Centro de desarrollo rural y minero) siendo este último nuestra población elegida para el desarrollo del presente trabajo. El Sena actualmente no cuenta con una política que enmarque y especifique la modalidad de teletrabajo ya que la mayoría de las formaciones se orientan de manera presencial. Sin embargo, en el año 2020 se vivió una situación que marco significativamente la humanidad; el Covid 19. Lo anterior obligo a que tanto funcionarios como contratistas de la entidad se reinventaran y rediseñaran nuevas metodologías en el ejercicio laboral en este caso surgió la necesidad de trasladar al hogar el desarrollo de las labores y es lo que conocemos como trabajo en casa.

Lo anterior obedece a una situación que se salía del direccionamiento nacional del SENA y todos los trabajadores a nivel país se vieron obligados a trasladar sus labores al hogar. Teniendo en cuenta que la contratación que se ha venido manejando en el SENA no ha sido específicamente virtual y no se ha contemplado el teletrabajo como alternativa hasta antes de la pandemia todos los instructores que en este caso serán nuestra población de estudio se vieron obligados a familiarizarse con dinámicas, programas, sistemas, videoconferencias y actividades fuera de lo que conocían como habitual y familiar.

Teniendo en cuenta lo anterior algunos instructores y colaboradores han manifestado de manera informal que diferente a lo que imaginaron que sería su trabajo en casa sus labores se han incrementado significativamente y en el hogar se han mezclado una serie de tareas

que no contemplaban realizar con la misma frecuencia. El objetivo de este trabajo en entender a profundidad la percepción que tienen los instructores del trabajo en casa que experimentan en el momento y posiblemente el teletrabajo que la entidad ira incorporando posterior a necesidades que surgieron a raíz de la pandemia y siendo evidente la facilidad en algunos procesos desarrollados en la modalidad anteriormente mencionada.

METODOLOGÍA

Una vez que ya se determina el problema de investigación, la justificación y objetivos que se han planteado sobre el presente proyecto se debe tener en cuenta la metodología que se va a utilizar para desarrollar el trabajo dado su contenido y propósito. Por lo anterior es importante mencionar, que la presente investigación se plantea desde el enfoque cuantitativo.

Enfoque cuantitativo

Como lo menciona (Roberto Hernández Sampieri, 2018) La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis; por ejemplo determinar la prevalencia de una enfermedad (número de individuos que la padecen, número de individuos que la padecen en una zona geográfica) y sus causas; predecir quien de los candidatos va a triunfar para la próxima elección para presidente del país, comprobar cuál de dos métodos de enseñanza incrementa en mayor medida el aprendizaje de algo (por ejemplo, robótica elemental) en cierta población, etcétera.

Por lo anterior y según el mismo autor se puede inferir que el enfoque cuantitativo nos brinda unas bondades como son las siguientes: Búsqueda de mayor objetividad, se sigue un patrón predecible y estructurado, se puede generalizar los resultados y descubrimientos encontrados en los casos, permite describir, explicar y predecir los fenómenos investigados, se obtienen estándares de validez y confiabilidad deseados, se vale de la lógica y razonamiento deductivo, identifica las leyes universales y causales, se busca captar la realidad externa o fenómenos estudiados para generar aproximaciones.

Alcance descriptivo

En cuanto al alcance para este proyecto se desarrollará desde un estudio descriptivo contemplando la naturaleza y objetivos del mismo cuyo propósito es especificar las propiedades, características de un fenómeno conocido como teletrabajo y el ahora conocido como trabajo en casa; así conocer la relación que tienen estos en la salud mental de los instructores del SENA Regional Norte de Santander.

Complementado lo anterior como lo menciona (Roberto Hernández Sampieri, 2018) los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, como, recordemos, denominamos variable) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo).

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones como lo menciona (Roberto Hernández Sampieri, 2018). Para el presente proyecto, tendremos como población 35 instructores de la comunidad educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de la Regional Norte de Santander, Centro de Desarrollo Rural y Minero CEDRUM. En la siguiente tabla se realiza una descripción de la población.

Tabla 5. Población

Nodo	Cantidad de trabajadores por área
Gestión Empresarial	12
Asistencia Administrativa	10
HSEQ	6
Contabilización de operaciones contables y financieras.	7
Total:	35

Muestra

En la ruta cuantitativa, una muestra es un subgrupo de la población o universo de interés, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (Roberto Hernández Sampieri, 2018). La muestra para este proyecto, se focalizará con los instructores del SENA centro CEDRUM, del nodo de Gestión Empresarial, quienes de los cuales realizan sus actividades de teletrabajo y trabajo en casa;

cabe resaltar, la gran mayoría del personal que labora al interior de la entidad ejecutaba sus labores presencial sin desconocer que algunos instructores si cuentan con un contrato de teletrabajo, a quienes la pandemia propiamente no les cambio su contexto laboral a diferencia, del grupo de colaboradores que tuvo que trasladar su actividades laborales a su hogar, desarrollando trabajo en casa.

Tipo de muestra no probabilística

El tipo de muestra que se elige para la presente investigación es el muestro no probabilístico ya que permite seleccionar un grupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (Sampieri, 2018). Lo anterior, teniendo en cuenta que se aplicara un muestro por conveniencia ya que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Manterol, 2017).

Tabla 6.Muestra

Nodo	Cantidad de trabajadores por área	Cantidad de trabajadores por participantes (otra columna)
Gestión Empresarial	12	12
Asistencia Administrativa	15	10
HSEQ	11	6

Contabilización de	10	7
operaciones contables y		
financieras.	48	35
Total		

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Entendida la recolección de datos como el proceso que implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conducen al investigador a reunir datos con un propósito específico. (Roberto Hernández Sampieri, 2018). Se selecciona para la recolección de datos, la encuesta, ya que es un procedimiento de investigación, que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (Anguita, Labrador, & Campos, 2003).

INSTRUMENTO

Para esta investigación se plantea como instrumento principal la batería de riesgo psicosocial diseñada y aprobada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Trabajo en el año 2019. Esta batería está compuesta por cuatro instrumentos que son: Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios; Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral; Cuestionario para la

evaluación del estrés, lo anterior se aplica en las instalaciones del Sena de la sede Pescadero regional Norte de Santander del centro CEDRUM piso 4 a los instructores de etapa lectiva y productiva, en una muestra de 48 personas que fueron seleccionados de manera aleatoria. Los cuestionarios aplicados se describen a continuación:

Cuestionario de factores de riesgo intralaboral.

Las cuales se identifican las características que influyen en la salud y el bienestar del individuo como lo menciona (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Cuestionario de factores de riesgo extralaboral.

Comprende los aspectos de los entornos familiar, social y económico del trabajador a su vez, abarcan las condiciones de lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Cuestionario para la evaluación del estrés.

Este cuestionario fue construido por Villalobos para él (Ministerio de la Protección Social, 2010), posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia; empleado con el fin de determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos, se mantuvieron altos y estables.

Ficha de datos generales.

El (Ministerio de la Protección Social, 2010), refiere en su guía técnica, que las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica, el tipo de vivienda

y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral.

Clasificación de los Riesgos Psicosociales

Sin riesgo o riesgo despreciable

Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Riesgo bajo

No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los colaboradores, que se encuentren en esta categoría, serán objeto de acciones o programas de intervención, así se evitara en lo posible, que pasen a otro riesgo de más nivel.

Riesgo medio

Nivel de riesgo en que se esperaría una respuesta de estrés moderada (Ministerio de la Protección Social, 2010) Aquí, es importante fijar la atención para prevenir en los colaboradores efectos perjudiciales para la salud.

Riesgo alto

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Riesgo muy alto

Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés (Ministerio de la Protección Social, 2010) En este riesgo se requiere una intervención inmediata en los colaboradores con el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

PROCEDIMIENTO

Fase I

Se llevó a cabo la selección y delimitación del tema de investigación a trabajar, el análisis, viabilidad y la observación de las necesidades y recursos disponibles.

Fase II

Se entrega oficio de aprobación y consentimiento informado a los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de la Regional Norte de Santander, Centro de Desarrollo Rural y Minero CEDRUM para proceder con la aplicación del instrumento de evaluación.

Fase III

Se aplica mediante encuesta la batería de riesgos psicosocial a los instructores del nodo empresarial del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de la Regional Norte de Santander, Centro de Desarrollo Rural y Minero CEDRUM.

Fase IV

Se analiza cada una de las respuestas de los cuatro instrumentos contenidos en la batería de riesgos psicosocial con el propósito de identificar las variables que se relacionan al riesgo psicosocial y la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa.

Fase V

Se identifica, analiza y tabulan los datos de las encuestas de riesgo psicosocial y se procede a generar resultados estadísticos y conclusiones. Así como también al diseño de estrategias de sensibilización para el manejo de los riesgos identificados en la salud mental de los instructores del servicio nacional de aprendizaje, regional Norte de Santander.

MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Posterior a la recolección de datos, se procede al análisis de datos que se llevara a cabo mediante el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), que se puede considerar según (Herrerias, 2005) es una potente herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico. Para esto se tuvo en cuenta las siete fases planteadas por (Sampieri, 2014). De

la cual se consideró realizar un análisis de tipo descriptivo ya que permite la descripción de los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable estudiada.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación enmarca sus criterios éticos con base a lo establecido por el Ministerio de Salud en la resolución 8430 del 1993, “por el cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud “, así mismo cabe acotar el artículo 5 mediante el cual se afirma “que toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.” (Ministerio de Salud, 1993). Así como también, las consideraciones éticas contempladas en el código deontológico y bioético propio del área de la psicología por medio de cual reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología”. (Congreso de Colombia, 2006). Respetándose el tratamiento y protección de datos personales, según lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 del 2012.

Por lo anterior, esta investigación cumple con los criterios tanto científicos como éticos que garantizan la dignidad, integridad, el respeto por los derechos y el bienestar de cada uno de los participantes. Para lo cual cada participante de forma voluntaria asume mediante consentimiento informado hacer parte de este estudio con fines puramente académicos, con

certeza de que los resultados aportaran significativamente al campo científico, educativo y sin duda alguna a la mejora de los ambientes laborales.

RESULTADOS

Aplicación del instrumento batería de riesgo psicosocial

Se realiza aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial a los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA CEDRUM de Cúcuta Norte de Santander, en la fecha del 21 al 24 de septiembre del año en curso, de lo cual se identifica que 27 son mujeres que corresponden al 53,3% y 21 hombres que corresponden al 43,8%. Que el estado civil que predomina en la población es soltero con un total de 18 personas, y un 37,4%. En cuanto a la formación o estudios se identifica que predomina el nivel profesional con una cantidad de 21 personas y un porcentaje del 43,8%, se identifica que la población tiene las siguientes profesiones: licenciatura en pedagogía e ingeniería de sistemas. En lo concerniente predomina que la población esta domiciliada en San José de Cúcuta. En el 37,5% se evidencia que el estrato socioeconómico III. El 45,8 del nicho estudiado vive en arriendo.

Al aplicar el cuestionario del estrés se identifica que los evaluados presentan en común las siguientes características: dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, dolor de cabeza, sentimientos o sobre carga de trabajo; cansancio, tedio o desgano; sentimiento de angustia preocupación o tristeza.

A su vez se aplicó el cuestionario de factores psicosociales extralaborales de evidencia un alto predominio en lo que concierne a: medio de transporte desde la casa al lugar de trabajo, la percepción de seguridad frente a sector, la condición de las vías de acceso y salida son seguras y en buen estado, el 100% de los encuestados cuentan con los servicios básicos activos; siendo beneficiados de condiciones óptimas de vivienda. En cuanto a la comunicación y las relaciones interpersonales se observa que estas se establecen relaciones satisfactorias. Los evaluados tiene redes de apoyo sólidas, resaltando en ellos relaciones cordiales y armónicas.

Pese que la gran mayoría manifiesta que el dinero que devenga es suficiente, existe sin embargo un alto porcentaje representado en 20 instructores quienes refieren que “casi siempre” pueden solventar sus gastos, en esta misma línea se refleja que el 47,9% refieren tener compromisos económicos que afectan el presupuesto familiar.

Los resultados de la aplicación del Cuestionario Intralaboral en su forma A permiten visualizar que en cuanto, a las condiciones internas del lugar del trabajo los instructores refieren no vivenciar la presencia de ruido, exposición a la luz. Por otra parte se evidencia que “algunas veces “los evaluados perciben en el lugar de trabajo altas temperaturas con sensaciones térmicas bastantes calurosas. Se observa en relación a la carga laboral que a 17 instructores que corresponden al 35,4% se les extiende la jornada de trabajo. En cuanto al esfuerzo mental se evidencia un porcentaje del 33,3% que equivale a 16 colaboradores este a su vez se relaciona con el 56,3% de los colaboradores que desarrolla un trabajo que demanda un alto nivel de concentración, requiriendo el uso de proceso psicológicos básicos

como atención y memoria. Las actividades laborales de los instructores exigen el cumplimiento de actividades simultaneas como se observa el 52,2% que equivale a 25 instructores de la población general. En cuanto a la responsabilidad y exigencia de los resultados el 35,4% menciona que tiene una alta responsabilidad frente a su área de trabajo.

Con relación a los horarios un porcentaje del 47,9 afirma que “algunas veces” trabaja en el horario nocturno, así mismo el ejercicio de las labores permite la realización de pausas para descansar esto con una prevalencia del 43,8%. Dentro de lo que se puede resaltar el 50% de la población que equivale a 24 instructores manifiestan que posterior a la jornada laboral y estando ya en casa continúan pensando en actividades de tipo laboral y que un 47,9 % ejecuta y atiende asuntos laborales en casa. El 35,4% exponen que “algunas veces” por motivos laborales es escaso el tiempo para disfrutar en familia. Más del 60% de los evaluados aluden que su ejercicio laboral les permite: desarrollar sus habilidades, aplicar sus conocimientos, aprender cosas nuevas y potencializar sus capacidades. Los encuestados resaltan que su lugar trabajo les ha proporcionado diferentes beneficios y que a su vez los cambios y las respectivas funciones son explicadas de forma clara y concisa.

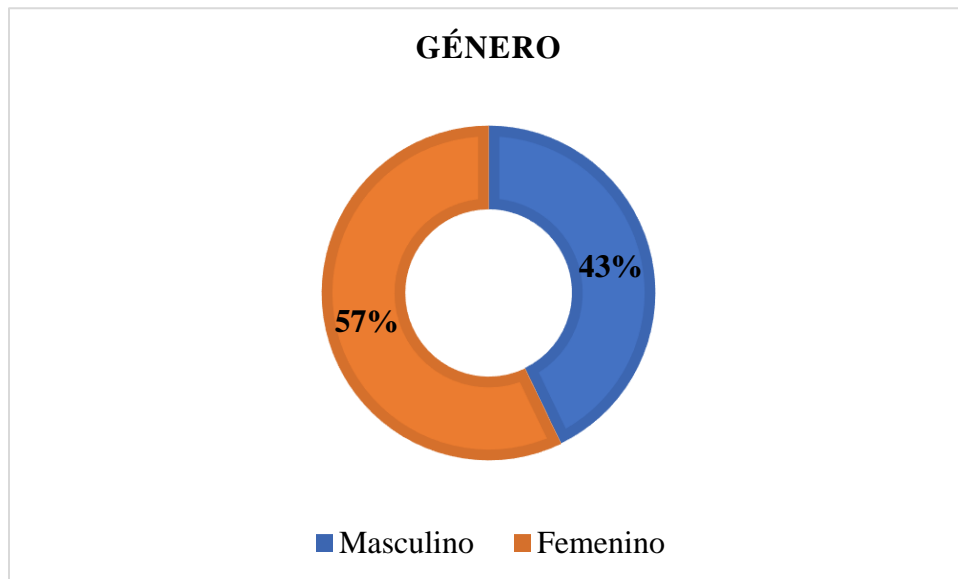
En lo que concierne al logro de resultados, toma de decisiones, objetivos trazados, los evaluados exponen que siempre se les proporciona la información suficiente para la realización de la misma. En cuanto a la relación jerárquica jefe- empleado se observa que se mantiene relaciones laborales armónicas.

Perfil sociodemográfico

De acuerdo con los cuestionarios aplicados, se toman datos principales sobre género, estado civil, nivel de estudios, lugar de residencia, nivel socioeconómico, tipo de vivienda,

personas que dependen económicamente del funcionario, antigüedad en la empresa y horas de trabajo al día.

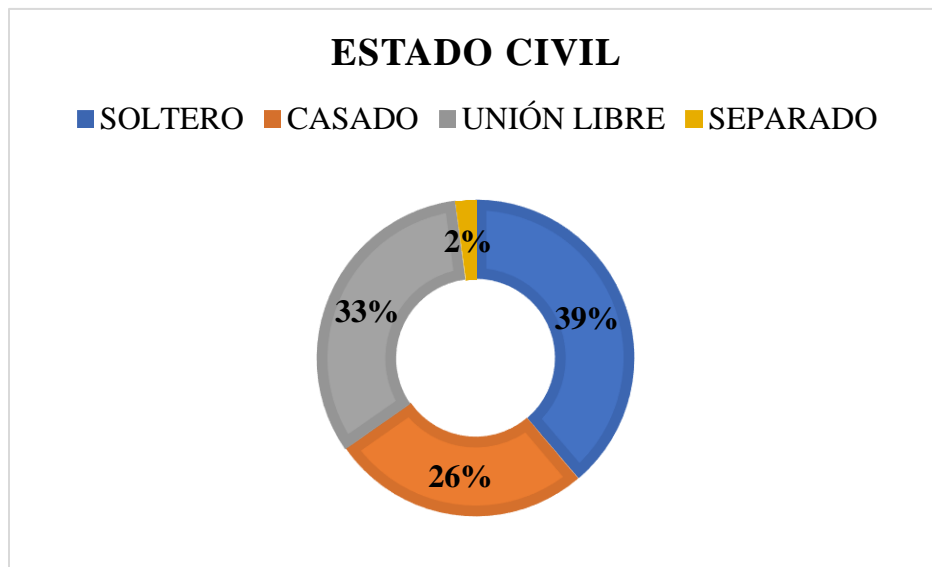
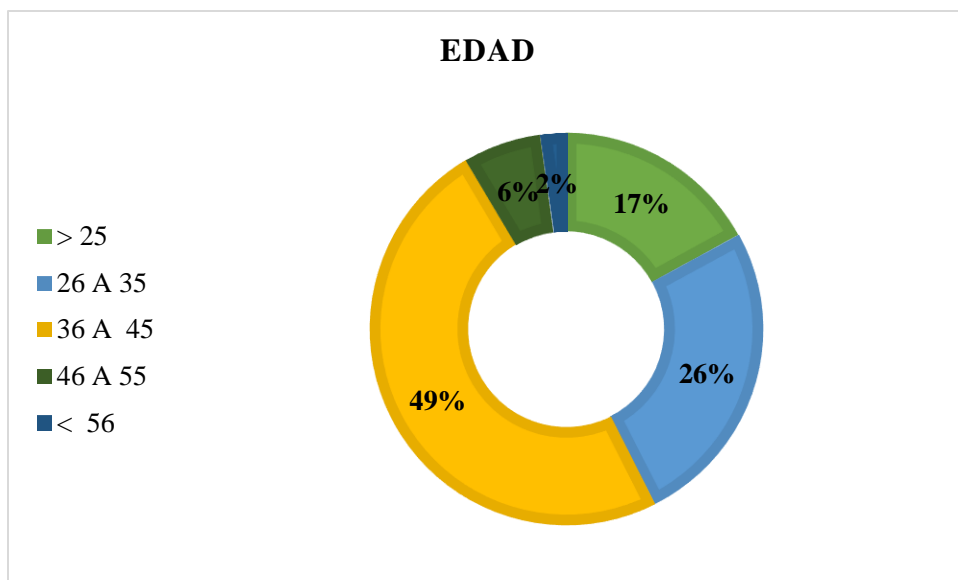
Ilustración 1. Genero



Elaboración propia, 2021

Se evidencia que en el perfil sociodemográfico que, prima la población femenina con un 57% y la población restante con el 43% masculino.

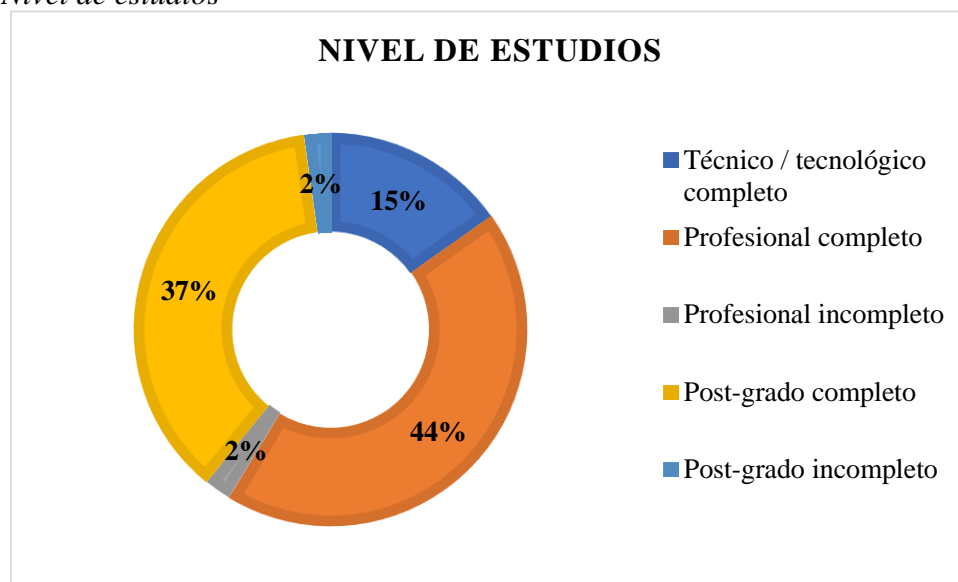
El estado civil predominante en la población participante es de, soltero con un 39% de lo cual se deduce que tienen responsabilidades adicionales, seguido de ese el estado unión libre con un 33%, lo que permite evidenciar que los trabajadores cuentan con compromisos y deben dedicar tiempo a su familia, puesto que conviven con una pareja estable, el estado civil casado con un 26% de la población evaluada. En menor proporción el estado separado equivalente al 2% del nicho evaluado.

Ilustración 2. Estado Civil*Grafica 3. Edad*

Elaboración propia, 2021

Hay un bajo porcentaje entre los mayores de 56 años con un 2% , se evidencia un porcentaje significativo de trabajadores entre los 36 y 45 años con un 49%, lo cual muestra la importancia de la experiencia y el conocimiento que se tiene en las áreas de trabajo, seguido de esto la población de 26 y 35 años que equivale a un 26% y en menor proporción la población joven con un % sobre el total de los evaluados.

Grafica 4.
Nivel de estudios

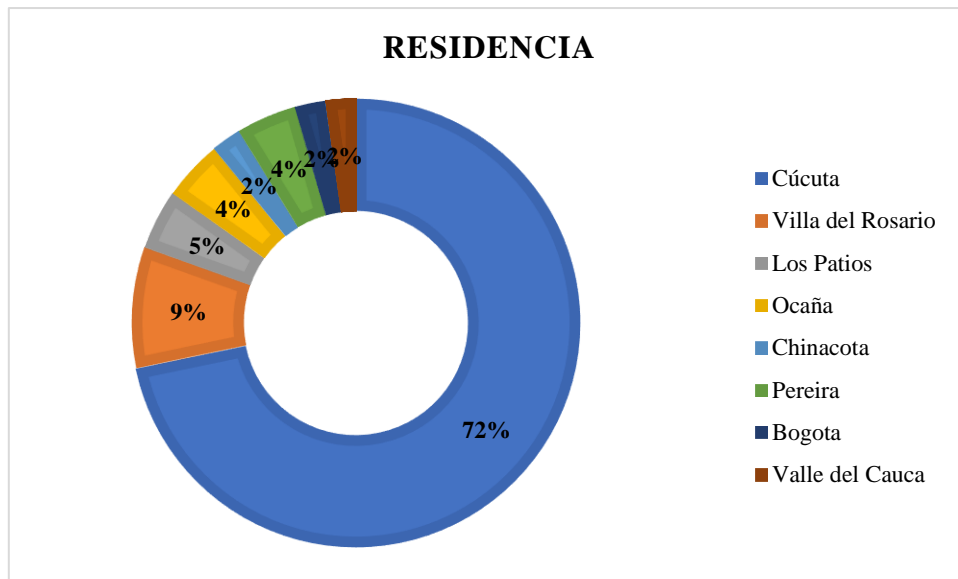


Elaboración propia, 2021

El 44% de los evaluados es profesional y el 37% de las personas han culminado estudios de post grado, Seguido de esto con un 15% se encuentra la población técnico-tecnólogos que han culminado sus estudios. En menor proporción se encuentra la población con post grado incompleto que equivale al 2%, así mismo los profesionales

que no han terminado su etapa de estudios con un 2% de la población total de evaluados.

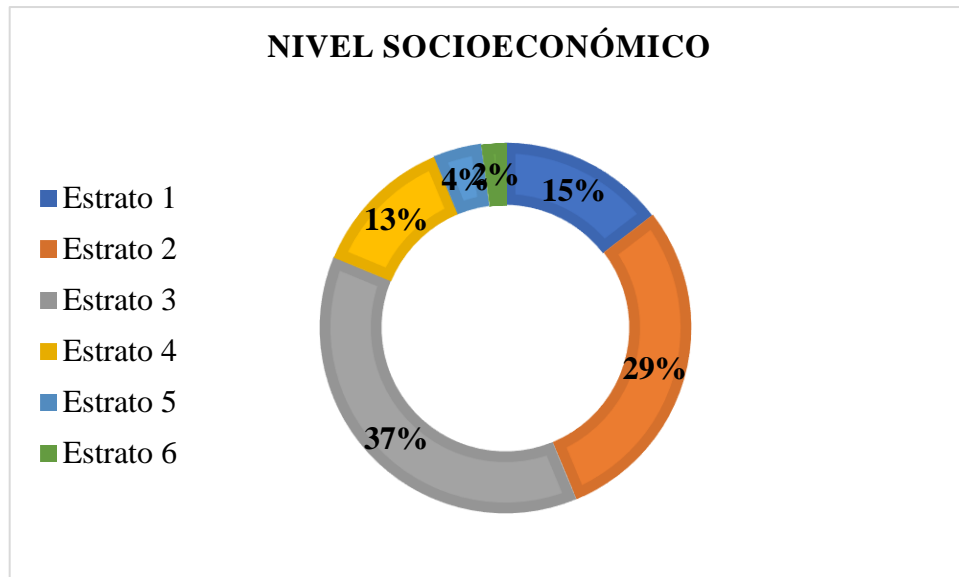
Grafica 5.
Residencia



Elaboración propia, 2021

El 72% de los trabajadores siendo este el porcentaje mayor, residen en la ciudad de Cúcuta, es decir, no deben salir de la zona urbana para ir y volver a su casa, gozando de algunas comodidades a la hora de desplazarse en la ciudad. Así mismo, el 9% vive en el municipio de Villa del Rosario, y el 5% en el municipio de Los Patios, en menor proporción el 4% los evaluados que residen el municipio de Ocaña.

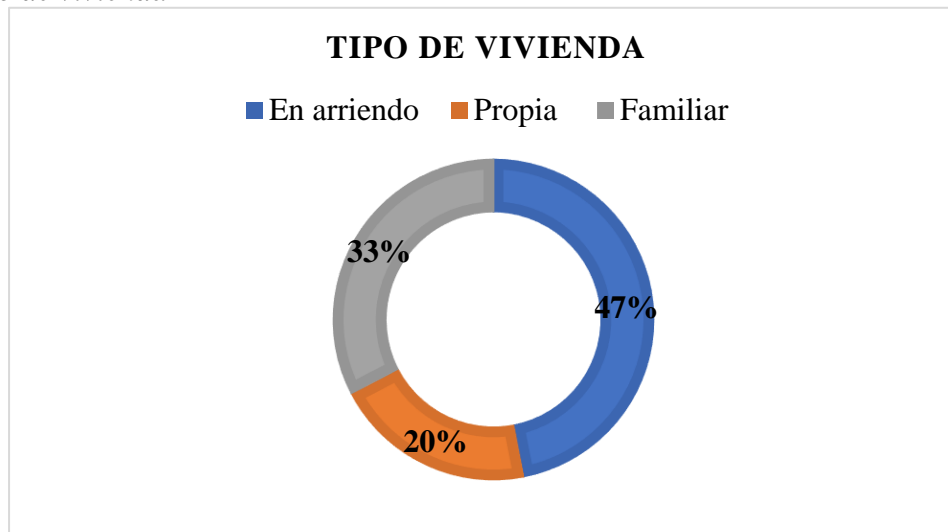
Grafica 6.
Nivel socioeconómico



Elaboración propia, 2021

El nivel socioeconómico que prima en los evaluados es el estrato 3 con un 37%, seguido de esto el estrato 2 con el 29% de los trabajadores, el 15% refiere estar ubicado en el estrato 4, y en menor proporción los estratos 5 y 6, de acuerdo a los resultados se deduce que todos los funcionarios cuentan con los servicios públicos básicos en su vivienda.

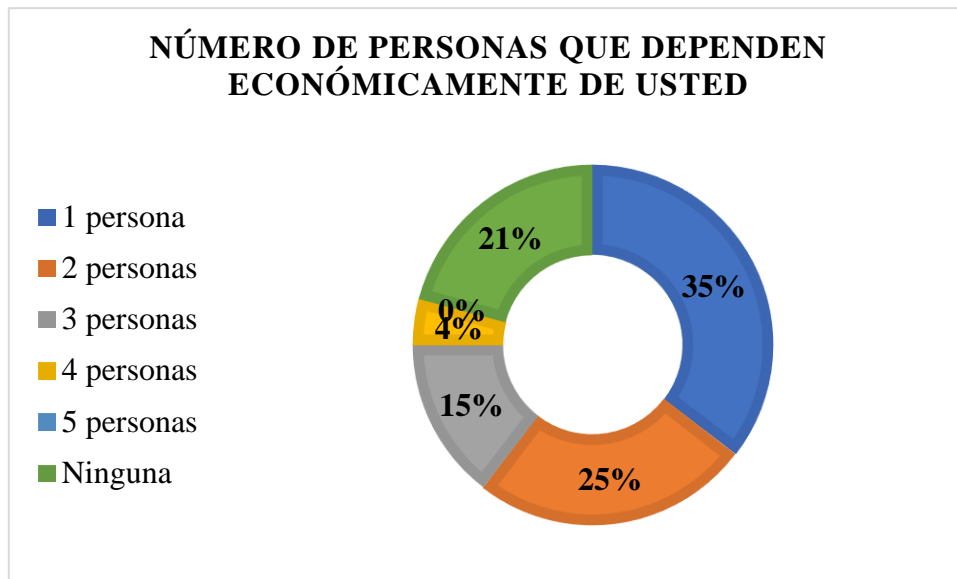
Grafica 7.
Tipo de vivienda



Elaboración propia, 2021

Del 100% de la población, el 47% tiene la responsabilidad económica de cumplir con el pago del arriendo, el 33 % tiene la oportunidad de convivir o permanecer en la vivienda familiar y el 20% de los evaluados cuenta con vivienda propia.

Grafica 8.
Número de personas que dependen económicamente de usted

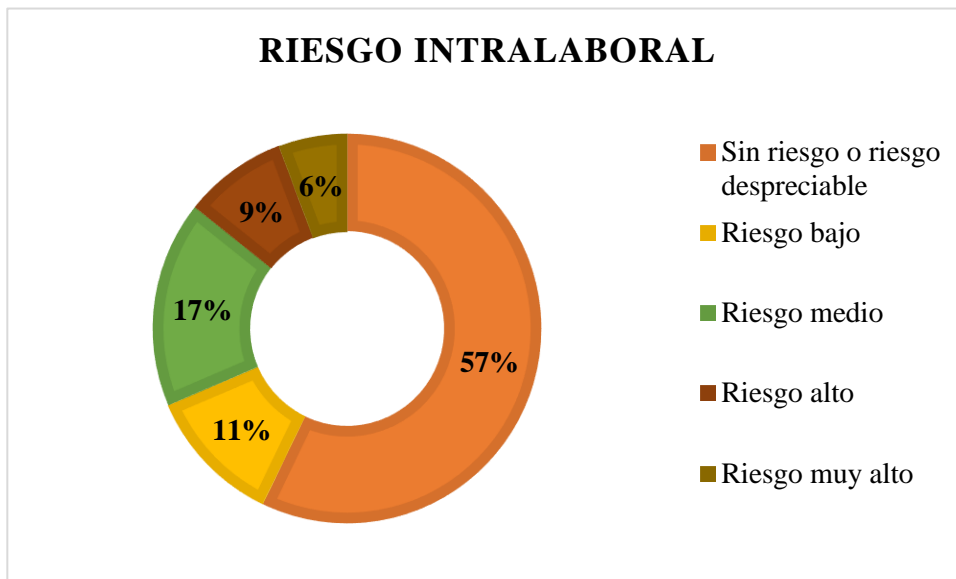


Elaboración propia, 2021

El 25% de los funcionarios manifiestan que tienen responsabilidades económicas con por lo menos 2 personas a su cargo. Así mismo, el 35% de los trabajadores tienen responsabilidades económicas con 1 persona. El 15% de los evaluados afirman que tienen responsabilidad económica con 3 personas. Por lo anterior se puede identificar la necesidad de tener un trabajo estable, que garantice los ingresos necesarios para cumplir con sus responsabilidades económicas.

CONDICIONES INTRALABORALES

Gráfica 1
Riesgo Intralaboral



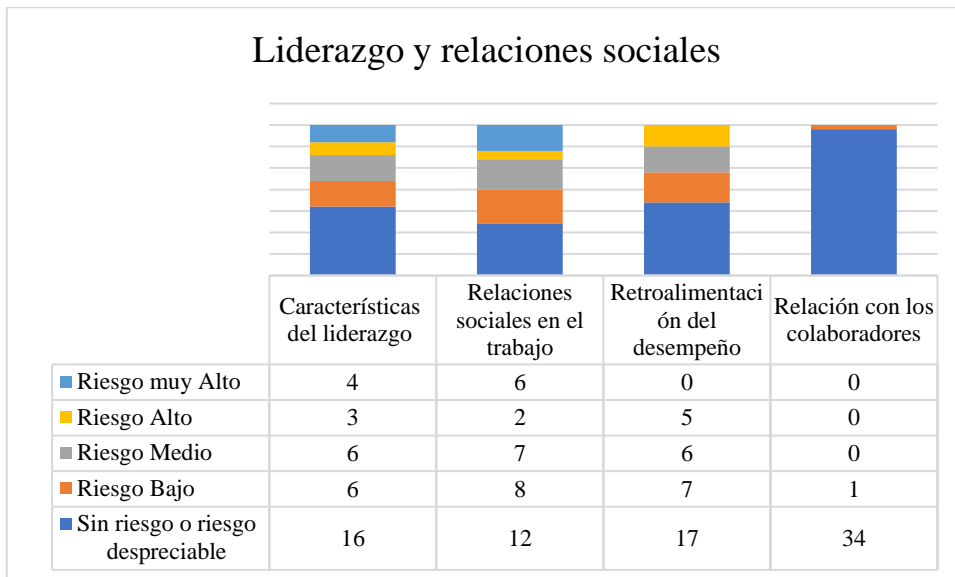
Elaboración propia, 2021

El 57% representa la no presencia de riesgo intralaboral, o riesgo despreciable. El 17% de la población está representando el riesgo medio intralaboral, es decir, sin riesgos significativos, seguido de esto el 11% muestra tener riesgo bajo. En cuanto al riesgo alto se y muy alto se presencia con el 9% y 6% de la población total evaluada, por lo que se hace necesario realizar intervenciones para controlar las situaciones causantes de estos riesgos.

Dominio “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo”.

Gráfica 2

Liderazgo y relaciones sociales



Elaboración propia, 2021

La población muestra que:

En la dimensión de Características de Liderazgo, se evidencian los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la asignación y planificación del trabajo, participación, resolución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores.

De acuerdo con la gráfica se encuentra que hay 4 personas en *Riesgo muy Alto* y 3 instructores en *riesgo alto*, seguido de esto 6 evaluados se encuentran citados en *riesgo medio y bajo*. La mayor proporción de la población se ubica en sin riesgo despreciable o sin riesgo con 16 participantes. Por lo que supone que alguno de estos atributos puede estar fallando por la forma de comunicación que se maneja dentro de la empresa, ya que no evidencia apoyo por parte de su líder directo.

En la dimensión de Relaciones Sociales en el Trabajo, se define interacciones

establecidas con otras personas en el trabajo, por lo que de acuerdo con los resultados se muestra mayor proporción en *sin riesgo o riesgo despreciable* con la presencia de 12 evaluados, así como también el *riesgo bajo* se presenta en 8 participantes, Seguido de esto, 6 participantes de toda población se ubican en *riesgo muy alto*.

Existe la posibilidad de que se presente el riesgo, porque existan dificultades para establecer contacto con su grupo de trabajo, la forma de comunicación es limitada, el apoyo social que se recibe de compañeros es escaso o pocas veces se presenta el trabajo en equipo por lo que el vínculo entre los funcionarios también se puede ver obstaculizado.

En la dimensión Retroalimentación del Desempeño, se describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

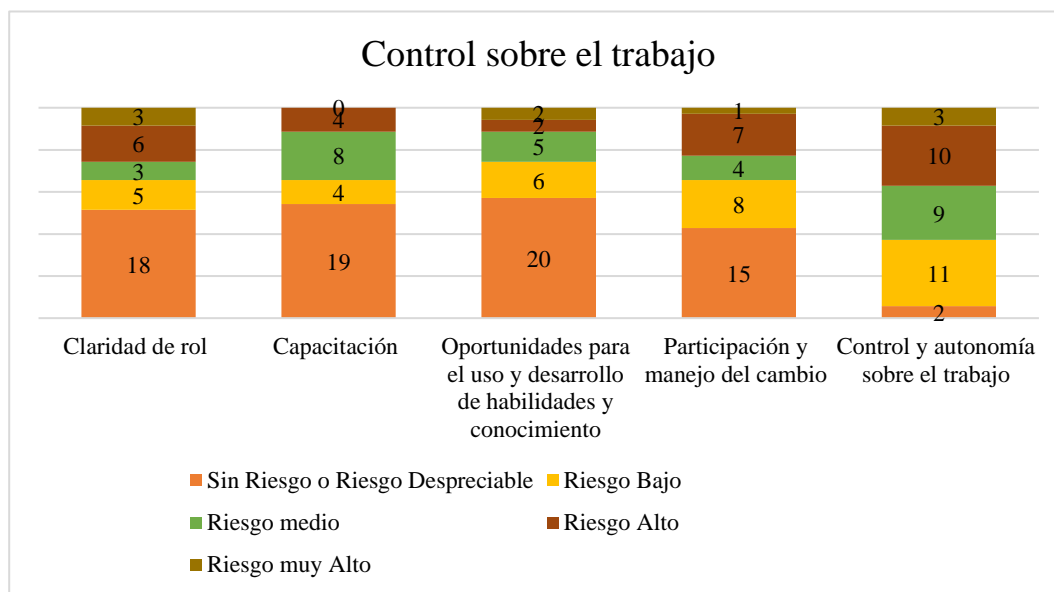
Se manifiestan ausencia de riesgo, ya que 17 instructores se ubican en *sin riesgo o riesgo despreciable*, otra proporción considerable se ubica en *riesgo alto* con 5 participantes. Seguido de esto, 6 en *riesgo medio* y 7 en *riesgo bajo*.

En la dimensión de Relación con los colaboradores, se evidencia que no hay existencia de riesgo ya que, 34 instructores no presentan ningún tipo de riesgo, en lo que concierne a la relación entre los colaboradores y compañeros de trabajo.

Dominio control sobre el trabajo

Gráfica 3

Control sobre el trabajo



Elaboración propia, 2021

Según los resultados arrojados en la tabla anterior, se evidencia la mayor parte de la población no manifiesta estar expuesta a algún riesgo, pero 3 significativamente personas de la población total manifiestan un *riesgo alto* y 6 *riesgo muy alto*. Por lo anterior, se evidencia que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido.

Para lograr que este riesgo disminuya, la organización puede ser más clara cuando da a conocer al trabajador información suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo. En cuanto a la Claridad del Rol, es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa

En la dimensión de Capacitación, se refleja que la mayor proporción de instructores manifiestan estar entre *sin riesgo* alguno con una población 19, seguido de esto en *riesgo medio* 8 participantes y en *riesgo alto* la presencia de 4 evaluados. Esta dimensión es reconocida por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. De acuerdo con los resultados se muestra que existen actividades de capacitación, así mismo están podrían no responder a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo para las diferentes áreas.

En la dimensión de Oportunidades de Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, predomina la variable *sin riesgo o riesgo despreciable* con 20 instructores, así mismo, en *riesgo bajo* con 6 participantes y con presencia de riesgo alto y muy alto se sitúan 4 evaluados riesgo 2 funcionarios. Es así como esta dimensión refiere la posibilidad que el trabajo le brinda al sujeto para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

En la dimensión de Participación y Manejo del Cambio, a partir de los hallazgos encontrados, se obtiene que predomina la población con manifestación de *sin riesgo o riesgo despreciable* con 15 participantes en contraste sigue persistiendo la manifestación de 7 instructores con riesgo alto y 1 funcionario con riesgo muy alto.

Así pues, esta dimensión se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Por lo anterior, se evidencia que debe suministrarse con mayor proporción información que sea clara y oportuna sobre los cambios, y tener presente los aportes y opiniones del

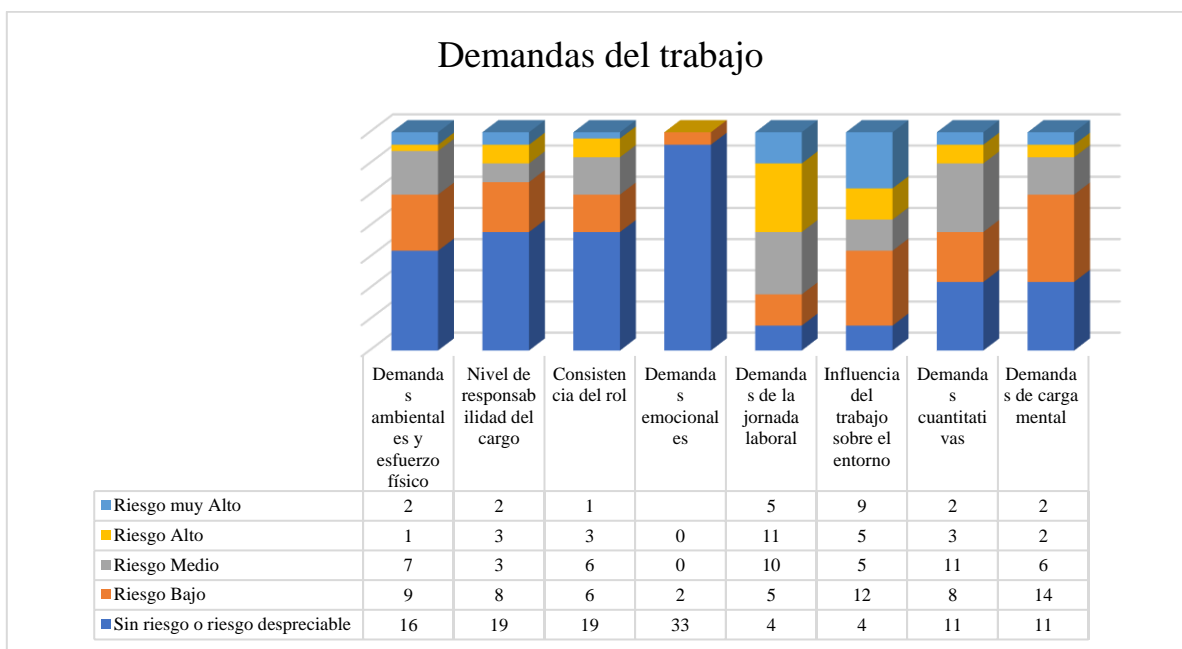
trabajador ya que estos cambios pueden afectar negativamente la realización del trabajo.

En la dimensión control y autonomía sobre el trabajo se evidencia la presencia de 11 instructores en *riesgo bajo*, seguido de esto en *riesgo medio* 9 de los evaluados, y en *riesgo alto* se manifiestan 10 participantes y en *riesgo muy alto* la presencia de 3. Lo que permite evidenciar la carencia que existe frente al control o la autonomía de los instructores para la toma de decisiones y el manejo de las funciones propias de su cargo.

Dominio demandas del trabajo

Gráfica 4

Demandas del trabajo



Elaboración propia, 2021

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico, hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico, químico, biológico, de

diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial.

A partir de lo anterior, se evidencia en *riesgo despreciable* 16 instructores, seguido de esto en *riesgo bajo* 9 de los evaluados y en *riesgo medio* 7 instructores, en *riesgo alto* y *muy alto* la presencia de 3 evaluados. Lo que cual implica que dichas personas no deben realizar un esfuerzo físico mientras cumple con sus funciones.

La dimensión de Exigencias de la Responsabilidad del Cargo, hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de la empresa o en las personas. De acuerdo con la gráfica, se evidencia que evidencia que 19 instructores no presentan riesgo específico lo cual lo ubica en *riesgo despreciable*. Seguido de esto, en *riesgo bajo* 8 participantes, en *riesgo medio* 3 y en *riesgo y muy alto* 5 evaluados.

La dimensión Consistencia del Rol, hace referencia a la compatibilidad entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios de las labores que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. De acuerdo con los resultados, evaluados no presentan riesgo un nivel de riesgo con 19 participantes, por lo que se infiere que las responsabilidades adquiridas son claras, las ordenes son específicas para las situaciones. En *riesgo bajo* 6 instructores y en *riesgo medio* se manifiesta por 6 evaluados, y por último y no menos importante en *riesgo alto* y *riesgo muy alto* 4.

Las Demandas Emocionales, hacen referencia a las situaciones afectivas y emocionales propias de las tareas, aquellas que tienen el potencial de interferir con los

sentimientos y emociones del trabajador. Las actividades propias de su labor demandan del trabajador habilidad para entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Como resultado se obtiene que 33 de los evaluados están entre *sin riesgo o riesgo despreciable* y 2 participantes en riesgo *bajo*. Lo que implica que los instructores no están expuestos o realizan un buen manejo de las emociones negativas que se representan en su puesto de trabajo

Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Como resultado se obtiene que 11 de los instructores se encuentran entre *riesgo alto* y 10 funcionarios manifiestan presentar *riesgo medio*, se evidencia que frente a las demandas de la jornada los trabajadores tienen un alta presenta de carga frente a la jornada laboral que desempeñan a diario.

En la dimensión de Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, se evalúa la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. De acuerdo con los resultados.

Como resultado se obtiene que 12 de los instructores se encuentra en *riesgo bajo*, 9 evaluados en *riesgo muy alto*, en riesgo alto 5 participantes, y 5 más manifiestan presentar *riesgo medio*. La mayoría de funcionarios manifiestan que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar, lo

que puede acarrear situaciones de conflicto intrapersonal o dificultades en las relaciones interpersonales.

En la dimensión de Demandas Cuantitativas, hace referencia a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

En la gráfica de resultados se muestra que hay prevalencia en *sin riesgo despreciable* con 11 personas que manifiestan este tipo de riesgo y 11 personas en *Riesgo medio*, y 8 participante en *Riesgo bajo*. Por lo tanto, los resultados indican que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por otro parte, se evidencia que 5 colaboradores se exponen a trabajar bajo presión, limitando en número y duración las pausas o en ocasiones podría ser necesario trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados, lo que los sitúa en *un riesgo alto y muy alto*.

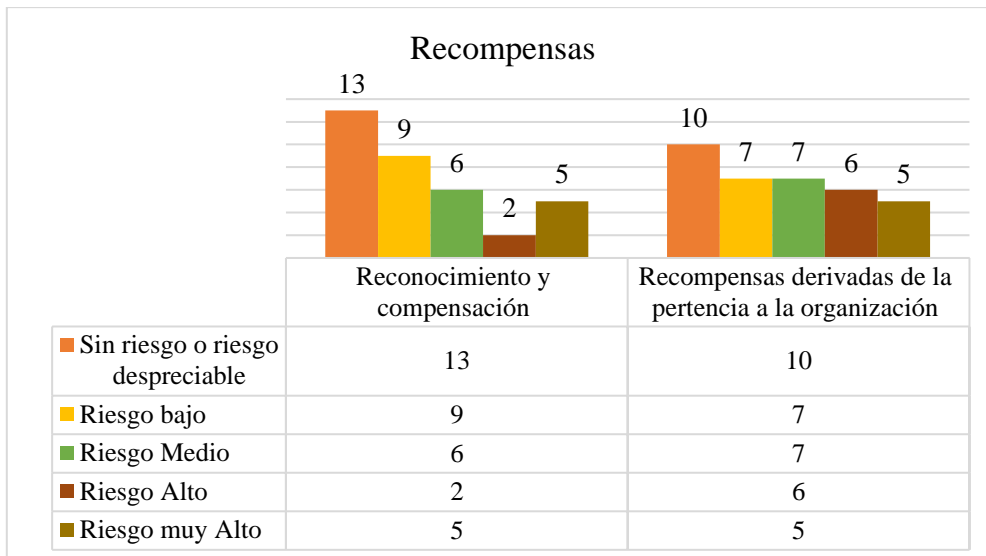
La dimensión Demandas de Carga Mental, hace referencia al procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información y los tiempos de que se dispone para procesarla.

De acuerdo a lo anterior, en los resultados obtenidos se evidencia que 14 instructores manifiestan tener un riesgo bajo, a diferencia de 11 funcionarios manifiestan sin riesgo o riesgo despreciable, y 6 evaluados que presentan un riesgo medio, debido a que algunas tareas exigen memoria, atención o concentración sobre estímulos o información

detallada, además de esto, la información puede ser excesiva o compleja para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Dominio “Recompensas”

Gráfica 5
Recompensas



Elaboración propia, 2021

En la dimensión de Reconocimiento y Compensación se evalúa el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden al reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Según la gráfica, se presenta 5 personas en *Riesgo muy alto* y 2 personas en *Riesgo alto*, seguido de 6 personas en riesgo medio, en riesgo bajo 9 instructores y con 13 evaluados en *sin riesgo o riesgo despreciable*. Lo cual puede ser ocasionado a que el

reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.

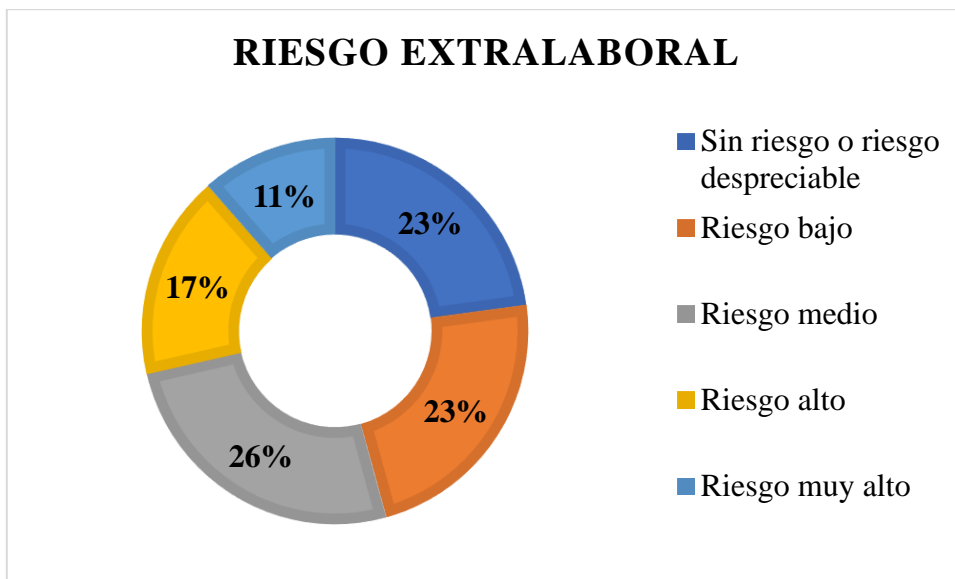
En la dimensión de Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza, hace referencia al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

De acuerdo a lo anterior, la gráfica refleja que 10 instructores del total de la población no manifiestan tener algún riesgo significativo, en el riesgo bajo con 7 evaluados y 7 personas en riesgo medio, así como también en riesgo alto y muy alto 11 en esta variable. Manifestando que perciben inestabilidad laboral o no se sienten cómodos con sus funciones, lo que también genera un bajo sentido de pertenencia con la organización.

CONDICIONES EXTRALABORALES

Gráfica 6

Riesgo Extralaboral



Elaboración propia, 2021

Estos factores 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.

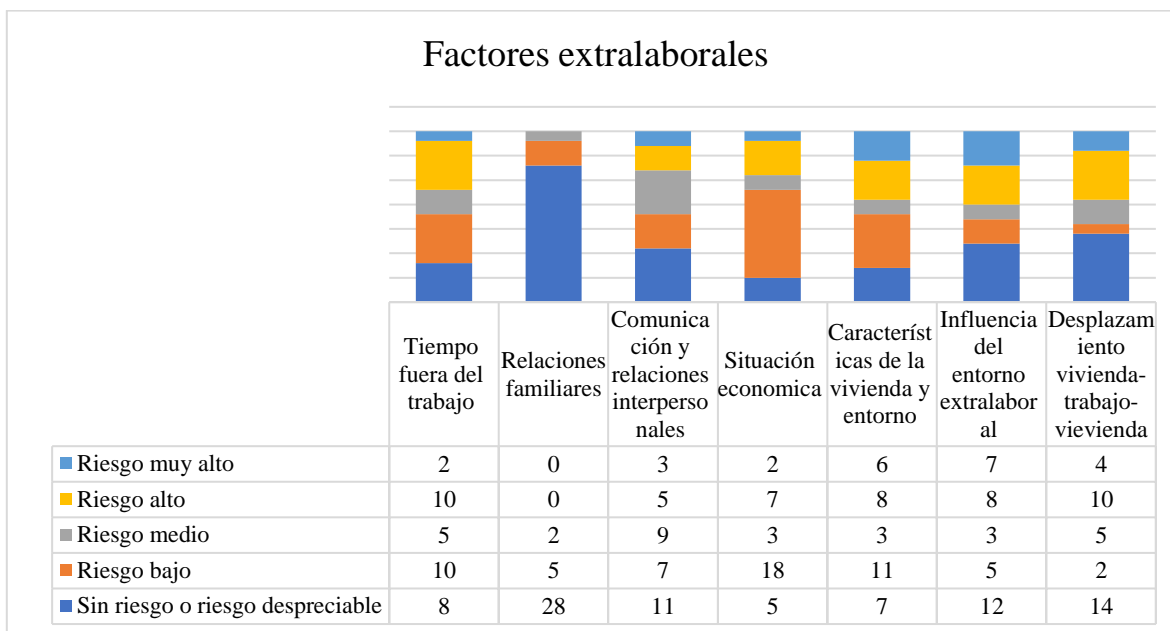
Como resultado se obtiene que la mayor parte de la población manifiesta un *riesgo medio* con un 26% del total de los instructores, sin embargo, un 23% manifiesta presentar un *riesgo bajo*, así mismo el 23% se encuentra entre la variable sin *riesgo o riesgo despreciable*.

Así pues, se evidencia que hay personas que tienen riesgos medio al salir del trabajo, ya sea por el desplazamiento a su hogar, las condiciones de su vivienda o su tiempo de descanso condicionado a otros factores, pueden generar en los funcionarios dificultad en las relaciones personales o laborales e inseguridad.

Factores extralaborales

Gráfica 7

Factores extralaborales



Elaboración propia, 2021

En la primera dimensión, Tiempo Fuera del Trabajo, se obtiene que 10 instructores de la población total reflejan estar en el *Riesgo Alto*, y 2 instructores en *Riesgo muy alto*, en *Riesgo medio* se sitúan 5 evaluados, en riesgo bajo y sin riesgo se sitúan 18 participantes. De acuerdo a lo anterior, algunos de los colaboradores manifiestan se limita la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación al igual que el momento para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales y domésticos.

La segunda dimensión, Relaciones Familiares, se define como las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. De acuerdo con la gráfica, se identifica que 28 instructores manifiestan *riesgo despreciable o sin riesgo*, seguido de esto 2

evaluados se sitúan en *Riesgo medio*, en esta misma línea en *Riesgo Bajo* se sitúan 5 evaluados. Lo que permite identificar que una proporción significativa de los funcionarios tienen buenas relaciones familiares e interpersonales.

En la tercera dimensión, Comunicación y Relaciones Interpersonales, se evidencia que la mayor parte de la población se encuentra en *Sin riesgo o riesgo despreciable* con presencia de 11 instructores, con *Riesgo Medio* se sitúan 9 evaluados, seguido de esto en *Riesgo Alto* 5 y en *Riesgo muy Alto* 3 instructores. Lo que indica que la comunicación con algunos de los integrantes de su entorno social puede ser escasa, la relación con amigos o allegados no representa cercanía o no existe.

En la cuarta dimensión, Situación Económica del Grupo Familiar, se trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. En la gráfica, se observa que 2 participantes se encuentran en *riesgo muy alto* y 7 en *riesgo alto*, lo que permite identificar que posee dificultades en cuanto a la solvencia económica de su grupo familiar. Por otra parte, se evidencia que una pequeña proporción equivalente a 18 de los participantes en *riesgo bajo*, que tienen estabilidad a nivel económica en su núcleo familiar y que los ingresos normalmente alcanzan para cubrir las responsabilidades y gastos básicos del hogar, esto puede ser por un buen nivel de ingresos o una buena forma de administrar el dinero.

En la quinta dimensión se sitúa Características de la vivienda y entorno, de lo cual se manifiesta con una mayor prevalencia la variable *sin riesgo o riesgo despreciable* con 11 instructores, seguido de esto 8 evaluados en *riesgo alto* y 7 en *riesgo muy alto*.

En la sexta dimensión, Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo, corresponde a las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la

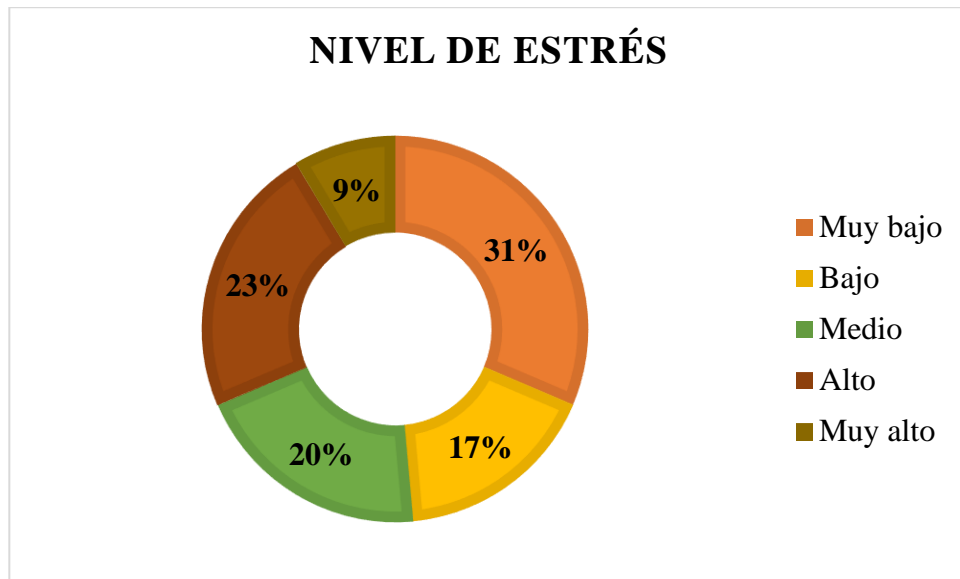
actividad laboral del trabajador. De lo cual se evidencia en *riesgo muy alto* 7 instructores, seguido de esto en *riesgo alto* la presencia de 8 participantes. Seguido de esto 5 evaluado en el *riesgo bajo* y en mayor proporción 12 evaluados que se presentan *sin riesgo o riesgo despreciable*.

En la última dimensión, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda, se toman en cuenta las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. De acuerdo a lo anterior, se evidencia que para 10 instructores el desplazamiento causa un *riesgo alto*, seguido de esto 4 personas manifiestan estar entre el *riesgo muy alto* y 5 en *riesgo medio* lo que significa que el transporte para acudir al trabajo resulta una tarea difícil o incómoda, que para una proporción de instructores que equivale a 14 los cuales no presencian *riesgo o riesgo despreciable*.

NIVEL DE ESTRÉS

Gráfica 8

Nivel de estrés



Elaboración propia, 2021

Según los resultados obtenidos en la gráfica anterior, se evidencia que el 31% de la población manifiesta un *Riesgo muy bajo*, seguido de esto con un 23% la presencia de algunos evaluados en *Riesgo Alto*, con el 20% de los instructores se manifiesta *riesgo medio*, con la presencia de *Riesgo Bajo* el 17% de los evaluados.

Por lo anterior, algunos de los síntomas que se pueden estar presentando debido a los elevados niveles de estrés son:

- Dificultades del sueño
- Malestar en la cabeza
- Dolor de espalda
- Dolor en el cuello
- Problemas gastrointestinales

- Exceso o falta de consumo de bebidas

Puede que esas afecciones sean somatizadas por la cantidad de trabajo, la presión y responsabilidades que tienen los funcionarios dentro de su jornada laboral o incluso por situaciones personales que están afectando la salud emocional de los trabajadores.

ESTRATEGIAS

- Mindfulness

Generar espacios de enriquecimiento personal donde participe el equipo de bienestar al funcionario.

Actividades de integración en donde se explore e incentive el reconocimiento de cultura general.

Generar convenios con empresas aliadas donde se desarrollen jornadas de relajación y cuidado personal.

Implementar el colaborador del mes dependiendo las áreas.

- Coaching de vida y coaching empresarial

Proyecto de vida

Manejo de emocional

Inteligencia emocional

- Sena Familia

Encuentro de integración con la familia del funcionario Sena

Generar espacios de arte terapia y musicoterapia que permitan canalizar las emociones.

Promover actividades de estilo de vida saludable.

- Clima laboral

Servicios de acompañamiento en consejería y orientación psicológica y espiritual.

- Planes de carrera

Incentivar los planes de carrera en los colaboradores a través de alianza estratégica.

CONCLUSIONES

Los instructores del Centro de Desarrollo Rural y Minero fueron en esta oportunidad objeto de estudio, con quienes se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial, teniendo una muestra de 35 participantes, en sus tres cuestionarios, de esto se pudo concluir:

- Se determinó que los factores de riesgo evaluados en el cuestionario intralaboral, arrojó con un 57% la no presencia de riesgo o riesgo despreciable, seguido de esto con el 17% de los participantes presentó un nivel de riesgo medio. Así mismo, en el cuestionario extralaboral se observa que el 26% de los evaluados presenta un riesgo medio, en esta misma línea, el 23 % de los participantes afirman la no presencia de riesgo o riesgo despreciable. Por último, se observa en el cuestionario relacionado con el estrés que el 31% de los evaluados manifiestan un nivel muy bajo, a diferencia del riesgo alto con un 23%.

- Se puede concluir que a pesar de que el porcentaje mas alto del riesgo pertenece a la variable “sin riesgo o riesgo despreciable”, se considera una alerta el hecho de que exista un porcentaje relevante de colaboradores que presentan un riesgo muy alto con el 6%. Esto permite deducir que existe una relación entre los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. La salud mental, engloba una serie de aspectos que están interrelacionados con la carga laboral y emocional propias de las funciones que se desarrollan los instructores desde la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa. Representado esto, una variable predominante que implica la intervención del área del bienestar al funcionario con el fin de mitigar los riesgos que afecten la salud mental de los colaboradores.
- Se observo la necesidad de implementar un conjunto de estrategias encaminadas a la prevención y promoción de la salud mental, involucrando múltiples actividades que mitiguen los riesgos psicosociales y que, a su vez fortalezcan el clima organizacional; generando así, un impacto positivo tanto en los objetivos de la entidad como en los objetivos particulares de cada colaborador.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que para próximos estudios se tengan en cuenta otras dependencias de la misma institución con el fin de identificar si el nivel de riesgo esta asociado a determinados cargos.

- Se recomienda para futuras investigaciones ampliar la muestra para obtener un rango mas amplio de información.
- Se plantea hacer uso completo de la batería de riesgo psicosocial, en sus cuatro cuestionarios o formatos: estrés laboral, intralaboral forma A y B, extralaboral.

ANEXOS

*Anexo 1. Consentimiento informado participantes.**CONSENTIMIENTO INFORMADO**INVESTIGACIÓN**TÍTULO:*

SALUD MENTAL EN LOS INSTRUCTORES DEL SENA REGIONAL NORTE DE SANTANDER CEDRUM BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.

Ciudad y fecha:

Yo, _____ identificado con _____ número _____ de la ciudad _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación propios de esta investigación, autorizo a las profesionales: Keyla Delgado Celis, Laura Carolina Jaramillo y Astrid Carolina Herrera estudiantes de la Universidad Minuto de Dios de la especialización en Gerencia de Riesgos Seguridad y Salud en el trabajo para que se lleva a cabo el proceso de aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
 - Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Teniendo en cuenta la ley 1581 de protección y política de datos personales. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Minuto de Dios bajo la responsabilidad de los investigadores.
 - Puesto que toda la información en este proyecto investigativo es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas.
- Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.
- Anguita, C., Labrador, R., & Campos, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.
- Bedoya, D. M., Duque, D. C., Resptrepo, M. V., & Albelaez, A. V. (2020). *Salud Mental*. Bogota - Colombia: Coporación Universitaria Minuto de Dios.
- Benjumea, M. L., Villa, E. M., & Valencia, J. (2016). BENEFICIOS E IMPACTOS DEL TELETRABAJO EN EL TALENTO HUMANO. RESULTADOS DESDE UNA. *Revista CEA*.
- Civit, C., & March, M. (2000). *Implantación del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- COLOMBIA, C. P. (2016). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20colombia.pdf>
- Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *Función Pública*. Obtenido de LEY 1221 DE 2008: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Congreso de la Republica . (2020). *Proyectos de Ley Radicados 2020 - 2021*. Obtenido de Proyecto de Ley 352 de 2020: <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2122-proyecto-de-ley-352-de-2020>
- Corona, M. L. (2017). Modelo de implementación del teletrabajo en Centrales Eléctricas el Norte de Santander S.A. *Universidad EAN*.
- EU-OSHA. (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n>.
- Función Pública*. (07 de Agosto de 1950). Obtenido de Decreto 2663 de 1950: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Goldaracena, F. I. (2018). *Trabajo Social Psiquiatrico*. Naulibres.

- Herrero, M. T., Alberic, I. T., Vicente, A. T., Torre, M. V., & García., L. C. (2018). El Teletrabajo en la salud laboral .
- Herrero, M. T., Alberic, I. T., Vicente, A. T., Torre, M. V., & García., L. C. (2018). El teletrabajo y la salud laboral .
- Jaimes, C. A., & Mesa, G. P. (22 de Noviembre de 2018). Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo Suplementario. *Universidad Minuto de Dios*.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.
- Jiménez, B. M., & Leon, C. B. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Loaiza, A. S., Gil, L. M., & Ruiz, S. M. (2020). Riesgos Laborales del Teletrabajo en Colombia. *Dspace*.
- Lopez, N., Simon, C. P., Ngwessitcheu, E. N., & 3, M. V. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Med Segur Trab*.
- Manjarres, V. J., Parada, D. A., Martinez, N. Y., & Niño., M. N. (2020). CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADOS POR EL TELETRABAJO EN LA GERENCIA DE DESARROLLO DEL BANCO DE. *Universidad EAN*.
- Martínez, L. P., Martínez, M. C., & Martínez, S. C. (2019). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *Signos Universidad Santo Tomas*.
- Ministerio del Trabajo . (21 de Noviembre de 2012). *Republica de Colombia* . Obtenido de Resolución 2886: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83
- Ministerio del Trabajo . (30 de Abril de 2012). *Sistema Unico de Información Normativa*. Obtenido de Decreto 884 de 2012: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>
- MinTic. (2012). *Libro Blanco del Teletrabajo*. Obtenido de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- MinTic. (2012). *Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia* .

Monte, P. G. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *Salud Ocupacional*

OIT. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de género*. Republica Dominicana . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

OMS. (2000). *Organización Mundial de la Salud*.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo.

Osalan. (1997). *Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral*. Obtenido de Riesgos psicosociales: <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>

Otzen, T., & Manterol, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*.

Ribeiro, B. M., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. d. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Scielo*.

Roberto Hernández Sampieri, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico : Mc Graw Hill.

Rojas, J. L., Quintana, Z. L., & Carrillo, A. M. (2021). GUÍA PARA LA MIGRACIÓN A TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. *Universidad ECCI*.

Sampieri, H. (2018). *Metodología de la Investigación* . Mc GRAW-HILL.

Social, M. d. (Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Obtenido de <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional>.

Trillos, D. R., & Castañeda, L. N. (2019). Riesgos psicosociales presentes en trabajadores de Santander. *Universidad Cooperativa de Colombia* .

Vallejo, O. (31 de Julio de 2020). La salud mental en torno al trabajo en casa.

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.

- Anguita, C., Labrador, R., & Campos, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.
- Bedoya, D. M., Duque, D. C., Resptrepo, M. V., & Albelaez, A. V. (2020). *Salud Mental*. Bogota - Colombia: Coporación Universitaria Minuto de Dios.
- Benjumea, M. L., Villa, E. M., & Valencia, J. (2016). BENEFICIOS E IMPACTOS DEL TELETRABAJO EN EL TALENTO HUMANO. RESULTADOS DESDE UNA. *Revista CEA*.
- Civit, C., & March, M. (2000). *Implantación del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- COLOMBIA, C. P. (2016). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *Función Pública*. Obtenido de LEY 1221 DE 2008: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Congreso de la Republica . (2020). *Proyectos de Ley Radicados 2020 - 2021*. Obtenido de Proyecto de Ley 352 de 2020: <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2122-proyecto-de-ley-352-de-2020>
- Corona, M. L. (2017). Modelo de implementación del teletrabajo en Centrales Eléctricas el Norte de Santander S.A. *Universidad EAN*.
- EU-OSHA. (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n>.
- Función Publica*. (07 de Agosto de 1950). Obtenido de Decreto 2663 de 1950: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Goldaracena, F. I. (2018). *Trabajo Social Psiquiatrico*. Naulibres.
- Herrero, M. T., Alberic, I. T., Vicente, A. T., Torre, M. V., & García., L. C. (2018). El Teletrabajo en la salud laboral .
- Herrero, M. T., Alberic, I. T., Vicente, A. T., Torre, M. V., & García., L. C. (2018). El teletrabajo y la salud laboral .

- Jaimés, C. A., & Mesa, G. P. (22 de Noviembre de 2018). Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo Suplementario. *Universidad Minuto de Dios*.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.
- Jiménez, B. M., & Leon, C. B. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Loaiza, A. S., Gil, L. M., & Ruiz, S. M. (2020). Riesgos Laborales del Teletrabajo en Colombia. *Dspace*.
- Lopez, N., Simon, C. P., Ngwessitcheu, E. N., & 3, M. V. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Med Segur Trab*.
- Manjarres, V. J., Parada, D. A., Martínez, N. Y., & Niño., M. N. (2020). CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADOS POR EL TELETRABAJO EN LA GERENCIA DE DESARROLLO DEL BANCO DE. *Universidad EAN*.
- Martínez, L. P., Martínez, M. C., & Martínez, S. C. (2019). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *Signos Universidad Santo Tomas*.
- Ministerio del Trabajo . (21 de Noviembre de 2012). *Republica de Colombia* . Obtenido de Resolución 2886: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83
- Ministerio del Trabajo . (30 de Abril de 2012). *Sistema Unico de Información Normativa*. Obtenido de Decreto 884 de 2012: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>
- MinTic. (2012). *Libro Blanco del Teletrabajo*. Obtenido de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- MinTic. (2012). *Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia* .
- Monte, P. G. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *Salud Ocupacional* .
- OIT. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de género*. Republica Dominicana . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- OMS. (2000). *Organización Mundial de la Salud*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo.
- Osalan. (1997). *Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral*. Obtenido de Riesgos psicosociales: <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- Otzen, T., & Manterol, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*.
- Ribeiro, B. M., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. d. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Scielo*.
- Roberto Hernández Sampieri, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Rojas, J. L., Quintana, Z. L., & Carrillo, A. M. (2021). GUÍA PARA LA MIGRACIÓN A TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. *Universidad ECCI*.
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la Investigación* . Mc GRAW-HILL.
- Social, M. d. (Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Obtenido de <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional>.
- Trillos, D. R., & Castañeda, L. N. (2019). Riesgos psicosociales presentes en trabajadores de Santander. *Universidad Cooperativa de Colombia* .
- Vallejo, O. (31 de Julio de 2020). La salud mental en torno al trabajo en casa.