



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES EN
TELETRABAJADORES VENEZOLANOS**

TUTOR:
JUAN CANGA

AUTOR:
VÍCTOR CONTRERAS
KATHERINE LAGO

CARACAS, JULIO DE 2018



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

**Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales en Teletrabajadores
Venezolanos**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, como requisito parcial para optar al título de Licenciado(a) en Psicología)

Tutor:

Juan Canga

Autores:

Víctor Contreras¹

Katherine Lago²

Caracas, julio de 2018

¹ Víctor Contreras, Departamento de Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: victorc1010@gmail.com

² Katherine Lago, Departamento de Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: lagokv@gmail.com

Agradecimientos

A la Universidad Central de Venezuela, por ser nuestra casa, guía de nuestros sueños y por enseñarnos sobre la realidad, la calidad y la humanidad.

A nuestra escuela, por sus interminables lecciones, por sus pasillos, que fueron testigos de todo nuestro desarrollo, por las personas que encontramos en el camino, por nuestros colegas y futuros colegas, quienes sabemos que se forman bajo la calidad de aquellos que decidieron entregar su vida a la vocación más loable de todas, la educación.

A nuestro tutor, por su esfuerzo y dedicación. No sólo durante nuestro trabajo de grado, sino en nuestra formación a lo largo de nuestra experiencia de pregrado en psicología industrial. Por sus enseñanzas para nuestra formación técnica y humana; y por siempre apostar por nuestro crecimiento. Este viaje no habría sido el mismo sin usted.

A los profesores, por su enorme vocación y ayuda incondicional.

A los participantes directos e indirectos del estudio, quienes han sido fundamentales en esta meta.

A nuestra familia y amigos, quienes nos animaron y apoyaron en cada paso de esta etapa universitaria.

A todas aquellas personas que aportaron durante nuestra experiencia de vida un granito de arena para formarnos y hacernos quienes somos ahora.

Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales en Teletrabajadores Venezolanos

Tutor:

Juan Canga
jcanga.ve@gmail.com

Autores:

Víctor Contreras¹
victorc1010@gmail.com
Katherine Lago²
lagokv@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

2018

Resumen

Los factores psicosociales en el trabajo se han estudiado en los últimos años en diversos países y con distintos enfoques teóricos como consecuencia de la influencia que ejercen en la salud de los trabajadores, y asociado a la incipiente incorporación de tecnologías de información y comunicación (TIC) muchas organizaciones de alta tecnología promueven formas de trabajo a distancia modificando de este modo la forma de conectarse con el espacio de trabajo, las demandas de funciones laborales y los vínculos de relaciones cercanas de quienes trabajan con este esquema. La presente investigación ha tenido por objeto relacionar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales a través del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) validado por La Cruz, Gutiérrez, Blanco y Rodríguez (2017) y el Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL) para caracterizar dichos factores en un grupo de teletrabajadores venezolanos.

Palabras Clave: salud ocupacional, factores psicosociales, intralaborales, extralaborales, teletrabajadores.

Workplace Psychosocial Factors and Outside of Workplace Psychosocial Factors in Venezuelan Teleworkers

Tutor:

Juan Canga

jcanga.ve@gmail.com**Authors:**Víctor Contreras¹

victorc1010@gmail.com

Katherine Lago²

lagokv@gmail.com

Central University of Venezuela

College of Psychology

2018

Abstract

Psychosocial factors at workplace have been studied in recent years in various countries and with different theoretical approaches as a consequence of the influence they have on workers' health, and associated with the incipient incorporation of information and communication technologies (ICT) many high-tech organizations promote forms of distance work, thus modifying the way of connecting with the work space, the demands of labor functions and the links of close relationships of those who work with this scheme. The purpose of this research will be to relate the intra and extra-employment psychosocial factors through the Questionnaire of Intra-Labour Psychosocial Factors (QPF-IL) validated by La Cruz, Gutiérrez, Blanco and Rodríguez (2017) and the Questionnaire of Extralabour Psychosocial Factors (QPF-EL) to characterize these factors in a group of Venezuelan teleworkers.

Keywords: occupational health, psychosocial factors, intra-labour, extra-employee, teleworkers.

ÍNDICE

Agradecimientos	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO REFERENCIAL	12
2.1. Relación Salud Trabajo	12
2.2. Antecedentes Históricos de los Factores Psicosociales	17
2.3. Componentes de los Factores Psicosociales	24
2.3.1. Lo social.....	25
2.3.2. Lo psicológico.....	26
2.3.3. Lo psicosocial.....	26
2.3.4. Protectores psicosociales.....	27
2.3.5. Peligros psicosociales.....	28
2.4. Los Factores Psicosociales en el Trabajo.....	29
2.4.1. Factores Psicosociales Intralaborales	30
2.4.2. Factores Psicosociales Extralaborales.....	32
2.5. Modelo Teórico.....	33
2.5.1. Modelo Demanda - Control - Apoyo Social	33
2.6. Teletrabajo.....	33
2.7. Relación entre los Factores Psicosociales y el Teletrabajo.....	39
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	42
IV. OBJETIVOS	52
4.1. Objetivo general	52

4.2. Objetivos específicos	52
V. MÉTODO.....	53
5.1. Análisis de Variables.....	53
5.1.1. Factores Psicosociales Intralaborales.....	53
5.1.1.1. Definición teórica.....	54
5.1.1.2. Definición operacional.....	54
5.1.2. Factores Psicosociales Extralaborales.....	54
5.1.2.1. Definición teórica.....	54
5.1.2.2. Definición operacional.....	54
5.2. Tipo de Investigación	54
5.3. Diseño de Investigación	55
5.4. Participantes	55
5.4.1. Población.....	55
5.4.2. Muestra.....	55
5.4.2.1. Condiciones intralaborales.....	55
5.4.2.2. Condiciones extralaborales.	60
5.5. Materiales.....	61
5.6. Procedimiento	63
5.6.1. Fase preparatoria.	63
5.6.2. Trabajo de campo.....	64
5.6.3. Fase de análisis.....	64
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	65
6.1. Descripción de resultados en instrumentos.....	65
6.2. Prueba de normalidad	71
6.3. Estadísticos de correlación.....	72

VII. DISCUSIÓN.....	81
VIII. CONCLUSIONES	86
IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS.....	88
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de las categorías del teletrabajo</i>	38
Tabla 2: <i>Descripción de la muestra de participantes</i>	56
Tabla 3: <i>Descripción de las condiciones intralaborales de la muestra</i>	58
Tabla 4: <i>Descripción de las condiciones extralaborales de la muestra</i>	60
Tabla 5: <i>Tabla de especificaciones del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL)</i>	62
Tabla 6: <i>Tabla de especificaciones del Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL)</i>	63
Tabla 7: <i>Resultados reflejados por los instrumentos CFP-IL y CFP-EL</i>	70
Tabla 8: <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	71
Tabla 9: <i>Índices de correlación en función de la dimensión “exigencias psicológicas”</i>	73
Tabla 10: <i>Índices de correlación en función de la dimensión “trabajo activo y desarrollo de habilidades”</i>	76
Tabla 11: <i>Índices de correlación en función de la dimensión “apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”</i>	78
Tabla 12: <i>Índices de correlación en función de la dimensión “compensaciones”</i>	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A Carta de consentimiento	98
Anexo B Hoja de datos sociodemográficos	99
Anexo C Cuadernillo del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales	103
Anexo D Hojas de respuestas del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL).....	114
Anexo E Hoja de corrección del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL).....	115
Anexo F Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL)	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Condiciones de teletrabajo. Fuente: Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo (2017)</i>	37
Figura 2: <i>Distribución de edades de la muestra de teletrabajadores</i>	57

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los temas del ámbito laboral, han causado gran impacto a nivel mundial. Las transformaciones que hacen parte de las economías globales y de las sociedades inmersas en el conocimiento, se encuentran introduciendo de manera constante cambios relevantes en el mundo del trabajo y de las organizaciones.

Pocas actividades humanas proveen de tanto sentido a su existencia como el trabajo, por esto, es preciso una aproximación a los elementos que le subyacen. Esta actividad, en términos generales, puede involucrar elementos tan significativos como para ser una fuente de identidad, de estatus social y de sublimación de deseos internos y reprimidos de quien lo ejerce, o por el lado negativo, terminar siendo un punto originario de tensiones y frustración tanto física como intelectual para la persona que realiza la tarea (Jaccard, 1966).

Es por ello que se puede tomar al trabajo como un eje central dentro de la vida de los individuos, así como un elemento que puede mover el equilibrio del bienestar hacia un coeficiente negativo, ya que, dentro de dicho bienestar, interactúan componentes mentales, físicos y sociales (Kalimo, El Batawi y Cooper, 1988).

En este sentido, el trabajo guarda una relación estrecha con la salud, siendo dicho vínculo un elemento importante de recalcar como parte del ciclo vital de un individuo, ya que puede influir de manera significativa, llegando a ser tan determinante como para hacer la diferencia entre la vida y la muerte de un trabajador (Organización Mundial de la Salud, 2006).

Esta relación entre la salud y el trabajo se encuentra mediada por la interacción existente entre la subjetividad del trabajador y su entorno laboral, siendo este espacio donde toman forma los factores psicosociales. Además, este componente subjetivo del individuo también interactúa con sus propias reacciones biológicas, sociales y psicológicas, en un área determinada como los efectos psicosociales (Juárez, 2017).

El presente estudio aborda los factores psicosociales, pues se considera que estos contienen elementos para la prevención que pueden resultar importantes para evitar a

futuro diversas enfermedades ocupacionales para los trabajadores venezolanos (Juárez, 2017).

En ese mismo orden de ideas, otro punto relevante es la existencia de evidencia la cual señala que muchos de los cambios perseguidos por la innovación tecnológica y el rediseño del sistema de trabajo tienen implicaciones y consecuencias para la salud y bienestar de los trabajadores. Por una parte, mejoran determinadas condiciones tales como el ruido, sobrecarga física, posturas inadecuadas, riesgos de accidente, trabajo monótono, etc. pero por otra, acaban introduciendo nuevos riesgos de carácter psicosocial. Entre esos riesgos cabe destacar, en primer lugar, los temores a perder el empleo por no estar cualificado para las nuevas exigencias y demandas del trabajo o por la reducción de mano de obra que con frecuencia conllevan esas innovaciones en la organización del trabajo. También son riesgos relevantes la sobrecarga mental, la incertidumbre de determinados procesos, las exigencias excesivas en la resolución de problemas y en la responsabilidad de sus consecuencias o la falta de preparación para realizar las nuevas actividades introducidas (Peiró, 2004).

Por dicha razón, el presente estudio se centra en conocer la interacción de los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, en una modalidad en auge como lo es el teletrabajo (Ruz, 2017).

La importancia de este trabajo reside en poder obtener datos que permitan realizar estimaciones sobre las condiciones de trabajo en teletrabajadores y así poder generar (en caso de ser necesario), planes de prevención de enfermedades ocupacionales para esta sección de la población laboral ocupada. Esto, debido a que en la actualidad Venezuela no posee cifras sobre teletrabajo (registro, cantidad de personas ejerciendo, datos sobre el tipo de actividad que realizan y dónde la realizan).

II. MARCO REFERENCIAL

El estudio de aspectos psicosociales, así como su relación con la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor importancia y reconocimiento (EU-OSHA, 2007).

Esto se ha producido pues se han suscitado cambios en el último siglo e incluso en la última década, ya que las organizaciones se han caracterizado por estar inmersas en un contexto cambiante, donde han surgido modificaciones a diversos macro sistemas como el económico, el tecnológico y en consecuencia, fluctuaciones de la oferta y demanda en los campos laborales. Aunado a esto, el contexto actual envuelve la inclusión de diversas metodologías o prácticas de agilidad organizacional, dispersión de los centros de trabajo, implementación de nuevos métodos de trabajo “flexible”; prácticas y regulaciones derivadas de cambios en la concepción del trabajo y los trabajadores de la mano de gobiernos democráticos y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Beltrán, 2014).

Por lo antes mencionado, las empresas han tenido que acoger o adaptarse a las exigencias del mercado, generando un gran impacto en los trabajadores y su concepción del trabajo y a su vez, en la gestión del talento humano. Por consiguiente, profundizar en el análisis de los factores psicosociales es un aspecto vital en el marco de la elaboración de ambientes laborales que sean saludables, fomentando condiciones de trabajo que permitan el desarrollo físico y mental de sus empleados (Alvaran y Patiño, 2016).

A fin de iniciar con dicho análisis, se presentan las propuestas de diversas autorías, con relación a la salud y el trabajo; además, se incluyen los conceptos claves para el entendimiento y abordaje de los factores psicosociales deviniendo desde sus antecedentes, y el marco del teletrabajo.

2.1. Relación Salud-Trabajo

Definir la salud no es hablar solamente sobre la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1946). Para Seppilli (1970), es una condición de equilibrio

funcional, tanto mental como físico, conducente a una integración dinámica del individuo en su ambiente natural y social.

Gavidia y Talavera, (2012), mencionan la existencia de distintos ideales sobre la salud, entre ellos destacan definiciones que intentan aclarar lo que debe entenderse por este concepto, desde el punto de vista de los posibles ideales que genera esta idea. Los autores manifiestan, que se generan cuatro tipos de concepciones:

- Las que se restringen a lo estrictamente corporal: son las que tienen mayor tradición histórica, ya que, se dirigen a acepciones corporales. Según estas visiones, la salud es un estado de bienestar físico y de silencio de los órganos.
- La que incluye los factores psíquicos: disfrutar de un bienestar psicológico y tener un comportamiento adecuado, deben ser requisitos de la idea de salud.
- Las que incluyen los aspectos sociales: incluyen la capacidad para llevar una vida socialmente productiva, o al menos poder desempeñar un papel social.
- Las ideas y utópicas: están influidas por las ideas sobre la felicidad plena y la calidad integral de vida. Reconocen deseos y aspiraciones humanas, incluidas las realizaciones llamadas espirituales. En este contexto el concepto de salud llega a adquirir una amplitud máxima.

Por su parte, para la Oficina Regional para Europa de la OMS (1984), la salud es la capacidad de realizar el propio potencial personal y responder de forma positiva a los problemas del ambiente. Se considera la salud como un recurso para la vida, pero no como el objeto de la misma. Por consiguiente, se atribuye importancia al desarrollo de todas las capacidades individuales de la persona, que se consigue mediante un proceso permanente y continuo. La salud se entiende como una conquista diaria, por la que se puede mejorar la calidad de vida. En ese sentido no se vive para tener salud, sino que se procura tener salud para vivir con más intensidad y mejor. Y esta salud, acompañada de un mayor grado o menor grado de enfermedad, debe servir para hacer frente a los problemas cotidianos.

Durante el Congreso de Médicos y Biólogos de lengua catalana, celebrado en Perpiñán (1978) se adoptó como definición de salud aquella manera de vivir que es autónoma, solidaria y profundamente gozosa. Se habla de salud como una forma de vivir,

esto es con una visión claramente comportamental; se refiere a la disposición de hacer frente a los problemas diarios y así mantener la necesaria salud mental.

Ellos explican que, encontrar la alegría en cualquier situación, es una de las fórmulas para obtener la salud: la satisfacción en el trabajo, en las relaciones personales, en el ocio, etc., por lo tanto, al convertir en extraordinarias las acciones cotidianas, se crea un buen método para conseguir un mayor grado de salud. Y puesto que, el bienestar psíquico es una de las dimensiones de la salud, la capacidad de superar las dificultades y riesgos diarios, se transforman en el punto de partida de una estrategia sanitaria de las personas.

Terris (1994) modificó la concepción de salud, definiéndose como un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento y no únicamente de ausencia de afecciones o enfermedades. Este autor explica, más que hablar de la salud como un estado, se habla de un proceso dinámico. Puesto que es imposible separar la enfermedad de la salud, y éstas se interrelacionan de manera continua a lo largo de la vida, a partir de entonces, surgió el concepto asociado de salud-enfermedad.

Explica, existen dos aspectos que posee la salud-enfermedad, uno subjetivo (sentirse bien o mal) y otro observable (la posibilidad de funcionar). De esta manera, estar en buena salud es equivalente a la suma de "bienestar" que representa sentirse bien o no tener molestias ni sufrimientos, y a la "capacidad de funcionar" que significa poder trabajar, jugar o estudiar según la edad, relacionarse con sus semejantes, etcétera. Ambos pueden existir en diversos grados, lo que implica que puede haber una gradación en nuestra salud (Terris, 1994).

Aunado a estas concepciones se encuentra la salud mental, la cual se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS como, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 2013).

De este modo, la salud y enfermedad en una persona no se encuentran tan sólo influidas por factores de riesgo, sino también por las circunstancias sociales en las que

una persona nace, crece, trabaja y envejece, en las cuales el sistema de salud y el nivel socioeconómico juegan un papel esencial. Estas condiciones son las determinantes sociales de la salud que crean brechas dentro de los países y también entre ellos al producir diferencias en salud (Álvarez y Morales, 2017).

No obstante, la OMS reconoce que la salud es además, uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y para lograr el más alto grado de bienestar se necesita de la cooperación de individuos y naciones y de la respectiva aplicación de medidas sociales y sanitarias. Para ello destaca la igualdad de los conceptos de bienestar y de salud, la integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico (Parra, 2003).

Siendo el bienestar un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de consonancia entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador, frente a las exigencias y oportunidades del medio ambiente, lo cual, es importante destacar que ésta estimación subjetiva individual, puede no coincidir con la opinión objetiva de los demás (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

Según la Secretaría de Desarrollo Social (2002) en México, el bienestar es un proceso permanente mediante el cual se amplían las capacidades y las opciones de las personas y las comunidades para que puedan ejercer plenamente sus libertades y derechos, y realizar todo su potencial productivo y creativo, de acuerdo con sus aspiraciones, elecciones, convicciones y necesidades. Se trata de un proceso de mejoría de las condiciones de cada persona.

Es decir, dado el componente subjetivo, el bienestar es la percepción de un estado interno de homeostasis, acompañado de un tono afectivo agradable, resultado de un proceso más complejo de evaluación continua combinada de la vida a través de las experiencias vividas, donde se percibe y se forman predisposiciones, preferencias y metas en la búsqueda de la satisfacción de necesidades deficitarias y de desarrollo (Anguas, 2000); es la evaluación cognitivo-afectiva de la vida cuyos indicadores son la satisfacción por la vida y la felicidad sentida (Arita, 2004).

Aunado a ello y estrechamente vinculado al bienestar se encuentra la calidad de vida, por ella se entiende una medida que comprende el conjunto de bienestar físico, mental y social. Al evaluar los factores que influyen en el bienestar, hay que reconocer

que el mismo factor puede ser bueno para unas personas y malo para otras o positivo en unas circunstancias y negativo en otras. Probablemente gran parte de las polémicas existentes en este campo se explican por no reconocer ese hecho ni tener en cuenta todo el conjunto de interacciones complejas y no lineales que se producen (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

En adición, la salud y el bienestar, o su ausencia, puede decirse que dependen en gran medida de las características del ambiente socioeconómico y cultural en que se desarrolla el proceso, inclusive de las influencias del medio, urbanas y rurales. Además, Pueden ser también decisivos factores ambientales como el clima, las condiciones geográficas y la tecnología utilizada; siendo a su vez capaces los factores económicos de modificar considerablemente las reacciones individuales y grupales, entre otras maneras porque la posesión de recursos económicos suficientes permite evitar o compensar efectos potencialmente nocivos. Asimismo, los factores culturales condicionan en gran medida las actitudes respecto de la administración, los compañeros, los subordinados y todos los demás aspectos del medio laboral y de la propia actividad. Influyen también en los roles masculinos y femeninos y en las relaciones de trabajo y fuera de él, en la edad de iniciación de la vida profesional y en la aceptación pasiva de la situación tal como es o en los esfuerzos que se desarrollen para mejorarla (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

En síntesis, como refleja Briceño-León (2000), la salud abarca una multiplicidad de procesos, vinculados con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional.

Por su parte, el trabajo ha sido reconocido como un factor importante en estas interrelaciones comentadas recientemente, el mismo es concebido como una actividad que estructura la vida cotidiana del hombre que da acceso a su sustento y conveniencia social (Esser y Rojas, 2006), también es reseñado como elemento central en la construcción de la identidad, siendo armazón de la salud mental (Dejours, 2009).

A manera de definición, para Peiró (1989) el trabajo es un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, a través de la utilización de técnicas, instrumentos, materiales, datos o informaciones disponibles permiten obtener, producir, prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad, la

persona aporta energía, habilidades, conocimiento y otros diversos recursos obteniendo a cambio algún tipo de recompensas materiales, psicológicas o sociales.

La OIT (2006) hace promoción del trabajo decente, considerándolo no sólo como un objetivo mundial para el alcance de una globalización equitativa y reducción de pobreza, sino además siendo esencial para el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Dicha organización resume éste como las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan sus vidas, así como también la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Asimismo, Moreno (2011) fundamenta el trabajo decente incluyendo aspectos referentes al derecho a la salud en el trabajo como un derecho básico y social, enlazándose y desarrollándose en conjunto.

Lo anterior conlleva a estimar que el trabajo debe tomar en consideración las exigencias psicológicas y biológicas del hombre, produciendo satisfacción, favoreciendo el correcto desenvolvimiento de la personalidad, sin causar enfermedades ni disminuir la eficiencia personal. Siendo importante analizar la subjetividad del trabajador dentro de las relación salud-trabajo, pues la salud debe concebirse como un estado de equilibrio productivo entre ese estado y otros subsistemas como un órgano, persona o grupo social (Almirall, 2007).

2.2. Antecedentes Históricos de los Factores Psicosociales

Entre finales del siglo XVIII y XIX, la Revolución Industrial supuso una considerable modificación en los modos de trabajo y de producción. Las máquinas, sustituyeron a la fuerza muscular, permitían la fabricación masiva y rápida de las mercaderías. De este modo, el centro de la actividad productiva se desplazó, paulatinamente, desde los pequeños talleres a las grandes fábricas (Tezanos, 2001).

En esa situación de crecimiento industrial se empezó a imponer un tipo de trabajo mecanizado que se caracterizaba, fundamentalmente, por tareas repetitivas y

automatizadas (Peiró, 1998). En términos generales, el trabajo industrial de esa época adquiere un conjunto de rasgos característicos: a) largas jornadas de trabajo repetitivo, en las que el obrero debe realizar constantemente una misma acción o un pequeño conjunto de acciones; b) ausencia de control del trabajador sobre sus propias acciones, que son directamente controladas, en la mayoría de las ocasiones, por la misma tarea mecanizada que realiza; c) puestos de trabajo altamente monótonos, tediosos y automatizados; d) condiciones físicas aversivas; e) jerarquías de mando inflexibles y autoritarias (Pons y Ramos, 2012).

Uno de los pioneros en estudiar los procesos de trabajo con la óptica de encontrar la mejor manera de realizarlos fue Frederick Taylor, alrededor de 1910. Quien inició su análisis con la enumeración de los defectos de la administración preindustrial para implementar la organización racional de trabajo. Las primeras líneas de investigación trataron sobre la descomposición de una serie de movimientos elementales, tales como: eliminar los movimientos inútiles, simplificar los movimientos útiles y determinar el tiempo necesario para un empleado promedio cumplir con ciertas tareas, estudió la fatiga humana para impedir la baja de productividad a raíz del cansancio, la división del trabajo, el diseño de cargos y tareas describiendo en ellas cuáles eran cíclicas y repetitivas, con el propósito de diseñar cargos sencillos para poder contratar personas no especializadas y ahorrar en los salarios (Gorbaneff, 2007).

Otra característica esencial de esta primera aproximación fue, la identificación de las condiciones físicas del trabajo, como por ejemplo, los instrumentos adecuados, el ruido, la ventilación y la luz, las cuales determinan la productividad de los empleados; teniendo presente la estandarización como basamento fundamental para permitir la uniformidad en los insumos, procesos, productos y disminución de costos; implementando a su vez la existencia de diferentes supervisores especializados por áreas (Gorbaneff, 2007).

Aunque la psicología industrial daba importancia a los aspectos psicológicos del trabajo, evitaba los aspectos psicosociales que influía sobre el mismo, es decir, los aspectos vinculados a las relaciones entre las personas. Bajo esta premisa, existía sólo el enfoque hacia el aumento de la productividad del trabajador y no la mejora de la calidad de vida laboral o de la satisfacción laboral por sí misma. En ese sentido, la investigación

acerca de las condiciones que facilitan el mejor acoplamiento entre un hombre y un puesto de trabajo, no tenía como finalidad la mejora de la calidad de vida del trabajador, sino únicamente la consecución de mayor rendimiento por parte de éste (Pons y Ramos, 2012).

Posteriormente, inicia y se desarrolla el nuevo paradigma del estudio del trabajo, conocido como el movimiento de las relaciones humanas en la organización, éste aparece con la pretensión de poner en valor los factores psicosociales en el trabajo, intentando superar así ciertas carencias del sesgo individualista en las relaciones laborales. Incluyendo no sólo lo psicológico que acontece en esta vida laboral sino también lo psicosocial, a través de las relaciones entre las personas. Dado a la célebre investigación de Elton Mayo alrededor de los años treinta, en la factoría de la Western Electric Company en la localidad estadounidense de Hawthorne. Esta investigación puso un punto de inflexión en el estudio del trabajo y de la organización laboral, dado a sus hallazgos identificaron (Pons y Ramos, 2012):

- Existencia de una organización informal que resulta de las interacciones espontáneas entre los miembros y que se halla superpuesta a la organización formal, siendo entre ellas interdependientes.
- El trabajador es un ser social que no pierde la condición al llegar al puesto de trabajo. Al contrario para entender el comportamiento laboral es necesario entender las relaciones humanas que se establecen entre las personas que trabajan.
- Las relaciones humanas en una organización pueden ser una fuente de satisfacción o insatisfacción laboral.
- Dentro de los grupos de trabajo aparecen diversos procesos psicosociales que influyen sobre la conducta individual, tales como la conformidad normativa (aceptación individual de las normas implícitamente establecidas por el grupo, así como control social de su cumplimiento), la identidad social (sentimientos de identificación positiva con el propio grupo) y el liderazgo informal (influencia no ejercida por la organización).

Aunque ya se tenían algunas presunciones de aspectos que favorecían o no, la productividad de los empleados, no fue hasta 1984 cuando por primera vez se hace un reconocimiento oficial por parte de la OIT, sobre los factores psicosociales en el trabajo.

Esta organización ha presentado un informe el cual expone la complejidad de los factores psicosociales en el trabajo y por consiguiente, su compleja comprensión debido al conjunto de percepciones y experiencias que representan en el trabajador sobre su trabajo y el ambiente en el que lo lleva a cabo.

En este informe señalado por la OIT, se le concede importancia al trabajador y a sus necesidades, puesto que no sólo reseña las consecuencias del descuido del trabajador en cuestión sino también a la organización que provee o facilita el mal uso de las habilidades, la sobrecarga del trabajo, conflictos en las relaciones laborales, trabajos por turnos no estructurados y el peligro físico por exposición a situaciones riesgosas.

Además abarcan muchos aspectos, que han sugerido para futuras elaboraciones del concepto de los factores psicosociales su amplitud y complejidad acorde a la problemática global que los atañe (Báez y Moreno, 2010).

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo, que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.

En este sentido, Carayon, Haims y Yang (2001), por un lado definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Por otro lado, Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización, de la gestión laboral, sus contextos sociales y organizacionales. A su vez, Martín y Pérez (1997) los definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Dada la relevancia en estos contextos, surge como disciplina la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), la cual alude, a la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida laboral y proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (NIOSH, 2007).

Esta disciplina, creada en 1990 por la Asociación Psicológica Americana (APA) y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), es definida como la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, de manera que ésta aborda la relación entre los factores psicosociales, el estrés laboral y la calidad de vida del trabajador. Con este objetivo se integra el conocimiento y la experiencia de diversas disciplinas como la psicología, la medicina del trabajo, la ergonomía, la conducta organizacional y el desarrollo de recursos humanos, fijándose como meta la aplicación de estos conocimientos a la seguridad, salud y bienestar de los empleados (Salanova, 2010). Este estudio surge como una necesidad de destacar el rol central de la salud laboral y el trabajador (Patlán, 2017).

La intervención profesional en la PSO se fundamenta en la mejora de la calidad de vida profesional y en favor de proteger y promover la seguridad y la salud mental de trabajadores y trabajadoras. Usualmente, se realiza a través de equipos multidisciplinarios (tales como, gestión de personas, servicio de seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos y comité de seguridad y salud laboral y delegados de prevención), contando la organización con servicios de seguridad y salud en el trabajo o con asesoramiento externo (Araujo, 2015). La PSO, posee un objeto de estudio el cual integra modelos explicativos de la salud ocupacional, y diseña formas de abordaje para contrarrestar la enfermedad e incentivar la protección. Su difusión se realiza preponderantemente en revistas y eventos académicos, tales como congresos, foros, seminarios, entre otros, entre ellos el XIV Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional, realizado en Perú en el año 2005 y en el cual se celebró con temas relacionados a la PSO (Fernández y Navarro, 2016).

En cuanto a la aparición de riesgos emergentes a nivel psicosocial, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante encuestas a expertos europeos, ha identificado los principales riesgos emergentes relacionados con el estrés. Éstos se agrupan de la siguiente manera (Salanova, 2010):

1. Nuevas formas de contrato e inseguridad en el empleo, refiriéndose a la precariedad de las contrataciones y la falta de expectativas laborales de los trabajadores.
2. El envejecimiento de la fuerza de trabajo. La edad de los trabajadores tiende a aumentar y se convierte en un riesgo, ya que los mayores son más vulnerables que los jóvenes a las demandas actuales del trabajo, sobre todo si no reciben formación adecuada para responder a las mismas.
3. Intensificación del trabajo, supone tanto aumento de la carga física como mental del puesto. La sobrecarga de trabajo y presión temporal dan lugar a largas e intensas jornadas laborales con consecuencias negativas para el trabajador como estrés y quejas músculo-esqueléticas.
4. Aumento de las demandas emocionales en el trabajo, relacionado con el desarrollo reciente del sector servicios y la gran competitividad en el mismo. Una de las demandas específicas señaladas en este sentido es la violencia y el acoso en el trabajo.
5. Desequilibrio entre vida laboral y vida privada, como consecuencia de horarios amplios, movilidad de los trabajadores, y de la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Por otra parte, la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional (2016) define el campo como: “la aplicación de los principios y prácticas de la psicología aplicada a los problemas de la salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud”.

Esta última definición, según Araújo (2015) lleva a considerar las diferentes conceptualizaciones y uso de los factores psicosociales dentro del campo de la PSO. Así, por ejemplo, una perspectiva sociológica, implica que algunos investigadores enfocan su tarea de contribuir al estudio de lo psicosocial, atendiendo al contexto de los sistemas de producción, condiciones laborales, organización del trabajo y procesos técnicos, todos lo que, a su vez, son determinantes de enfermedad. Desde una perspectiva psicológica, en cambio, los estudios se orientan a los aspectos cognitivos, afectivos, emocionales, comportamentales y todos aquellos relacionados a la personalidad de los trabajadores y la salud psíquica. Por último, una perspectiva biológica pone énfasis en los efectos que

producen las condiciones del ambiente laboral y refieren a los mecanismos que definen la repercusión fisiológica (sistema neuro-endócrino, temperatura corporal, presión arterial, frecuencia cardíaca). Así, para considerar el estudio de los Factores Psicosociales del Trabajo, es difícil que estos puedan estudiarse de forma aislada a dichas perspectivas (biológica, psicológica y social), debiendo considerarse sobre todo el contexto donde se producen y la lectura que de allí deriva para el trabajo desde la PSO.

Este podría ser un camino para no agotarse en una reducción biológica y organicista y, en cambio, ampliar la perspectiva de la salud mental en el trabajo, considerada integralmente y priorizando el dinamismo en la interacción entre las tres perspectivas referidas (Juárez y Camacho, 2011).

Para su estudio, también se cuenta con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), la cual trabaja para hacer que los lugares de trabajo de Europa sean más seguros, saludables y productivos en beneficio de las empresas, los empleados y los gobiernos, fomentando una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa. Actualmente trabaja en el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo desde el 2014 hasta el 2020, y del cual pretende utilizar este tema para apoyar las conclusiones del Observatorio Europeo de Riesgos.

En definitiva los factores psicosociales en el trabajo se han convertido en una prioridad emergente para organismos internacionales entre los ya mencionados se encuentra la Unión Europea, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, Sociedad de Psicología de la Salud Ocupacional en Estados Unidos, la Academia Europea de Psicología Ocupacional de la Salud Ocupacional, insistiendo en su seguimiento y control.

La prioridad es de tal magnitud, que han estructurado distintas asociaciones que incentivan la investigación de los factores psicosociales en el trabajo (Juárez y Camacho, 2011), entre ellas, la Red de Investigadores sobre factores psicosociales en Latinoamérica y la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales, siendo estas asociaciones las fuentes de aportaciones en el tema y con la pretensión de evidenciar la existencia de un vínculo en el proceso de salud y enfermedad en el trabajo y los numerosos sucesos psicosociales de los mismos.

Venezuela por su parte, cuenta con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual manifiesta en su artículo 86 acerca de la obligación del Estado, proveer de seguridad social universal, integral, unitaria, eficiente y participativa que garantice la salud y asegure protección en las contingencias de riesgos laborales entre otras circunstancias de previsión social. Asimismo, en el artículo 87 expresa que todo responsable de personal debe garantizar a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo que sean adecuados, y de este modo, el Estado adoptará las medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En ese sentido, en 1986 fue creado el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), siendo éste un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, promulgado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), reformada en el año 2005 y la cual promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ésta garantiza a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2.3. Componentes de los Factores Psicosociales

De acuerdo con Juárez y Camacho (2011), quien utiliza la definición de la Real Academia para darle un sentido más preciso a la expresión “factores”, indica que dichos factores psicosociales, necesariamente hacen referencia a fenómenos que al ser combinados o multiplicados serán elementos condicionantes que podrán generar por un lado salud o por otro lado, enfermedad.

Es importante destacar que lo psicosocial para los términos de esta investigación, es tratado y extraído por su versatilidad en el ámbito organizacional, asumiendo éste como una estrategia para analizar las repercusiones de diversos elementos

organizacionales sobre la salud del trabajador, buscando la manera de prevenir los efectos negativos y promover el bienestar laboral (Flores, 2011).

No obstante, una comprensión más precisa de los factores psicosociales implica realizar una revisión de los términos que componen su definición.

2.3.1. Lo social.

Lo social es todo aquello que la humanidad ha establecido como hechos y normas de convivencia y que no obedecen a determinaciones sólo orgánicas o genéticas; así parece justificado asumir que los elementos o ámbitos de lo social son lo ético, lo estético, lo político, lo ideológico y lo económico. Es prudente insistir que dicho concepto común en la salud según lo social es demasiado grande para el uso que la medicina ha hecho de él (Gómez, 2011).

Morales (2011) hace énfasis en una mirada macroeconómica esquematizada según el modo de producción en una región o país determinado. Según esta autora, toda formación social se puede dividir en tres niveles articulados entre sí: el nivel económico, el político jurídico y el ideológico, los cuales sirven de marco para conceptualizar el tipo de relación que establecen los individuos en cualquier tipo de sociedad. Además resalta la importancia de los métodos de medición cuantitativos y cualitativos, lo cual da lugar a mostrar mediante la investigación la relevancia de intervenir en empresas, países y regiones del mundo con enfoques apropiados a la problemática particular en cada caso.

Por lo tanto y de acuerdo con Blanco y Feldman (2017), lo social debe considerarse desde una perspectiva integral, donde se ven involucrados los aspectos macro sociales del trabajador, es decir: la estructura económica, modo de producción, normativas sociales, entre otros. Aunado a esto, también se encuentran involucrados aquellos procesos sociales y grupales en los cuales se encuentra inmerso el trabajador y con los cuales interactúa.

En concordancia con Juárez (2017), lo social debe considerarse desde una visión tan amplia que comprenda las estructuras económicas de una sociedad, su modo de producción, lo colectivo y el conjunto de simbolizaciones y reglas de comportamiento; por lo tanto los fenómenos grupales y organizacionales pertenecen también a la dimensión social en sentido estricto.

2.3.2. Lo psicológico.

Por otra parte, los fenómenos psicológicos de acuerdo con Blanco y Feldman (2017), involucran los procesos mentales de la persona, entre los cuales pueden incluirse aquellos procesos afectivos, conductuales y cognitivos, los cuales se encuentran enmarcados en la subjetividad del sujeto.

En esta misma línea de ideas, Juárez (2017), hace alusión a lo psicológico mencionando que comprende los procesos mentales tales como cognitivos, afectivos-emocionales y comportamentales que se definen dentro de una dinámica de subjetividad que caracterizan a la percepción y la experiencia.

El Ministerio de Protección Social de Colombia en su resolución 2646 en el año 2008 expresa lo referente a lo psíquico o emocional como aquellas exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Asimismo, se pueden generar daños psicológicos, estos varían entre el malestar, la tensión, el estrés pasajero y temporal hasta formas de tensión y estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional, o incluso a abandonar el propio trabajo (Rew y Ferns, 2005).

2.3.3. Lo psicosocial.

Según Juárez y Camacho (2011), el concepto de psicosocial se refiere a un infinito número de variables utilizadas en el cuerpo teórico y metodológico de múltiples disciplinas, entre ellas la psicología, sociología, economía, medicina, antropología, administración, entre otras.

El uso del término “psicosocial” en todos estos casos se explica por la misma indivisibilidad en las distintas esferas en las que se encuentra inmerso el trabajador y la ineludible relación entre ellas. Asimismo, en todas estas dimensiones es inevitable el rol de aspectos psicológicos y sociales que al unísono y en combinación definen y caracterizan la presencia de cada uno de los fenómenos citados (Juárez, 2017).

Por tanto, lo psicosocial significa una concepción de procesos y como objeto de estudio, éstos siempre deberán ser biopsicosociales. Dentro de los niveles de todo proceso, deben considerarse "causas" a los factores psicosociales y "consecuencias" a los

efectos psicosociales, en función de un modelo propuesto por la teoría general de los sistemas. La interacción es la clave en el entendimiento psicosocial. Por ejemplo, la salud, en un enfoque biopsicosocial, se debe ver impactada desde dos efectos: salutogénicos (positivos) y de enfermedad (negativos). El gran mediador y componente central se presenta, tanto en lo positivo como en lo negativo. Su trabajo permite una aproximación al concepto de los factores psicosociales en el trabajo, afirmando que los mismos se corresponden a hechos sociales de la actividad laboral que, en combinación o interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos, como por ejemplo del estrés, influyen en los procesos salud-enfermedad (Juárez y Camacho, 2011).

En síntesis, lo psicosocial contempla de manera implícita la relación entre el individuo y el ambiente, interpretándose este vínculo como una conexión bidireccional, es decir, el ambiente tiene incidencia en la conducta individual y la conducta individual influye en el ambiente, dando como consecuencia que cada uno sea producto del otro y que se hallen en constante transformación.

2.3.4. Protectores psicosociales.

Estos provienen de las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Ministerio de Protección Social, 2008). Tal como expresa la OMS (2010) los lugares de trabajo deben ser denominados como los principales escenarios para promover la salud de los trabajadores, ya que, a partir de allí se puede influenciar de manera positiva en los estilos de vida de los trabajadores, causando un impacto benéfico en la salud y la seguridad del trabajador.

Los protectores sociales, son definidos por Astudillo, Alarcón y Lema (2009) como aquellas características del individuo o del ambiente laboral, o incluso, lo que se percibe acerca de ellos, los cuales son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar. Es por ello, que ante los desajustes ocasionados por el estrés, la función del protector psicosocial, es mitigar los efectos lesivos, impidiendo la vulnerabilidad que promueven la salud y el bienestar en el trabajador.

Consecuentemente, Toro, Sanín y Valencia (2010), explican que los factores protectores psicosociales son cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral, se presenta cuando dicha condición mitiga o elimina un riesgo y además ejerce un efecto positivo sobre la salud, el bienestar, el desempeño y también su propio desarrollo personal. De manera complementaria, Salcedo (2010), señala que los factores protectores, son aquellos aspectos de la organización de la empresa que se encuentran en el ambiente laboral y que ayudan a propiciar el bienestar de los colaboradores, generando satisfacción personal, y por ende, aumento de la eficiencia.

En un informe realizado por la Administradora de Riesgos Laborales Sura (2008) refiere que los protectores psicosociales son generadores de condiciones positivas para el trabajador, favoreciendo el enfrentamiento ante situaciones estresantes, previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, lo que favorece y potencializa la salud, el desempeño y el desarrollo personal del trabajador, es decir, los factores protectores psicosociales son todas aquellas condiciones laborales que ejercen un efecto modulador y mitigador del trabajador frente a los estresores previniendo posibles desajustes y por consiguiente favoreciendo la salud, el bienestar y el desarrollo del trabajador.

En lo referente al equilibrio entre el trabajador y las condiciones laborales, la OIT (1997) expone que los factores psicosociales, pueden tener un efecto positivo, de manera tal, que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador y esta función, es el resultado del encuentro y del permanente equilibrio entre las condiciones laborales y el factor humano. El trabajo genera sentimientos de confianza en el trabajador, incremento de la motivación del trabajador y de la capacidad para el trabajo. Por tanto, surge un equilibrio producto de las condiciones de trabajo y el factor humano, generando por sí mismo, bienestar desde su función protectora.

2.3.5. Peligros psicosociales.

Son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2008).

Se reconocen estos peligros como los principales responsables del estrés laboral y las patologías que se desencadenan, depresión, síndrome de estar quemado por trabajo, fatiga crónica, trastornos de ansiedad, entre otros. Igualmente, tienen un impacto significativo en la economía de las empresas, ya que puede haber una disminución en la calidad y productividad, un aumento en el ausentismo, la rotación, los conflictos interpersonales y la accidentalidad (Valencia, 2016).

Según Tovalín y Rodríguez (2011), pueden llegar a ser riesgos cuando los procesos implicados y sus contextos aparecen dentro del trabajo peligroso, ya que, causan desequilibrio entre las capacidades y requerimientos de la tarea, representando un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador. Algunos peligrosos psicosociales intralaborales podrían ser sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto ante la autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales y trabajo por turnos. En el caso de los extralaborales, los principales podrían ser la falta de realización de actividades recreativas y deportivas, la ejecución de trabajo fuera de jornada, la carencia de actividades sociales, así como falta de relación estable de pareja, entre otros que afecten al trabajador (Pulido, 2016).

De este modo se entiende, entonces, que el peligro psicosocial aumenta las posibilidades de ocurrencia de un efecto negativo de carácter psicológico y que dichos peligros pueden estar vinculados dentro del medio laboral, a la estructura organizacional, el liderazgo, cultura corporativa, diseño del puesto y el ambiente psicológico, entre otros que pueden ser positivos o negativos en términos de un ambiente y clima organizacional (Uribe, 2014).

2.4. Los Factores Psicosociales en el Trabajo.

Desde una visión organizacional y con la necesidad de obtener trabajadores saludables y satisfechos capaces de favorecer el desempeño laboral, converge la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, siendo éstos una estrategia inherente de la gestión de las organizaciones, según Betancour (2012), pues son analizados aspectos como el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones humanas, las características personales, entre otros

factores, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores.

Los factores psicosociales en el trabajo 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 (OIT y OMS, 1984).

Por consiguiente, los factores psicosociales en el trabajo, pueden ser cualquier fenómeno que pertenece a una circunstancia fuera de la actividad laboral y que influye de alguna forma en el desenvolvimiento de la misma (Juárez, 2017).

De forma más detallada, los factores psicosociales en el trabajo emergen en una actividad y entorno laboral específicos, se dan bajo un proceso de interiorización donde el trabajador puede ser o no consciente de este proceso, generando mecanismos para enfrentar la demanda expuesta en su entorno, calificarlo o evaluarlo siendo referencia de él mismo, sus capacidades, habilidades o destrezas. Si se equilibran los atributos físicos y psicológicos con la demanda laboral, el resultado son mecanismos que favorecen el bienestar del trabajador y el refrendo de su valía personal, si ocurre lo contrario, el proceso se convierte en una paulatina pérdida o desgaste de destrezas y habilidades tanto físicas como psíquicas; en ese momento, el trabajador estaría en peligro psicosocial (Tovalin y Rodríguez, 2011).

2.4.1. Factores Psicosociales Intralaborales

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos (Asamblea Mundial de la Salud, 1984 cp. Báez y Moreno, 2010).

Son denominados factores psicosociales intralaborales o también llamados laborales los cuales forman parte del trabajo y de la organización, incidiendo de manera positiva o negativa en la salud, rendimiento, bienestar y satisfacción del trabajador (Peláez y Cuellar, 2014). Los factores psicosociales intralaborales vienen de la

percepción y la experiencia de los trabajadores y trabajadoras, y está influenciado por los innumerables factores que en ciertas circunstancias pueden afectar de manera negativa (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

Para Aguirre y Sánchez (2016) los factores psicosociales intralaborales representan las condiciones de trabajo (de ambiente, de cultura, clima organizacional, de relaciones interpersonales, etc.) a los que están expuestos los empleados de una empresa. Estos autores proponen la siguiente agrupación de los componentes de los factores psicosociales intralaborales partiendo de la resolución 2646 del Ministerio de Protección Social de Colombia (2008), de la siguiente manera:

- Gestión organizacional: estilo de mando, modalidades de pago y contratación, participación, acceso a actividades de inducción y capacitación, servicios de bienestar social, mecanismos de evaluación del desempeño, estrategias para manejar cambios de la organización.
- Características de la organización del trabajo: comunicación, tecnología, modalidad de la organización del trabajo, demandas cuantitativas y cualitativas de la labor.
- Características del grupo social del trabajo: clima y cultura organización.
- Condiciones de la tarea: demandas de carga mental, nivel de responsabilidad, demandas emocionales, definición de roles y sistemas de control.
- Carga física: esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación.
- Condiciones del medio ambiente de trabajo: aspectos físicos, químicos, biológicos, de higiene y diseño de puesto.
- Interfase persona – tarea: conocimientos y habilidades que demanda la tarea, nivel de autonomía permitido e identificación con la tarea y organización.
- Jornada de trabajo: duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas, trabajo nocturno o extra, frecuencia de rotación de turnos, descansos.
- Tipos de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: programas de vivienda, transporte, educación, salud, entre otros.

- Programas de capacitación: formación permanente de los trabajadores.

Recopilando la información reciente y enlazando con lo que Delgadillo (2011) propone, los factores psicosociales intralaborales son entendidos como elementos que se derivan de una relación dinámica del individuo, el trabajo y el entorno, que afectan positiva o negativamente su estado de bienestar, acercándolo o distanciándolo de manera sostenida o intermitente al desarrollo de sus potencialidades humanas, así como a su progreso, estos elementos deben ser estudiados en sus relaciones, procesos, causas y efectos e historia, y que en una amplia y profunda mirada social lleva a reflexionar sobre la equidad y demás elementos inherentes a las relaciones de trabajo.

2.4.2. Factores Psicosociales Extralaborales

Los factores psicosociales extralaborales son externos a la organización, lo que engloba las condiciones o características intrínsecas del trabajador, dando lugar a una interacción dinámica entre la subjetividad y experiencias de éste, influyendo de forma positiva o negativa en su salud, rendimiento, satisfacción y bienestar (Osorio, 2011).

Dicho de otro modo por Juárez (2017), las experiencias extralaborales son inherentes al proceso de subjetividad. De esta forma, y teóricamente referido, los aspectos extralaborales del trabajador pueden incorporarse como características individuales, pues las experiencias extralaborales se distribuyen diferencialmente entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo y por ello caracterizan dichas diferencias individuales.

En ese sentido lo extralaboral, se identifica como el conjunto de variables relacionadas con el entorno que rodea a las personas y la organización, por ejemplo, utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento, y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda, acceso a servicios de salud (Gómez, 2011).

Otras consideraciones que ejemplifican los factores psicosociales extralaborales los enmarca el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010) refiriéndose a ellos como: 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 en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

De lo establecido, se considera que los factores psicosociales extralaborales influyen en la salud del trabajador en sus jornadas laborales, por consiguiente, es evidente que existen elementos ajenos a la organización, pero propias de cada trabajador que pueden originar diversas consecuencias negativas o positivas, por ejemplo, bajo o alto desempeño, renuncia o permanencia, violencia o amabilidad, entre otros (La Cruz, 2016).

Por ello, distintas variables extralaborales, tales como el trabajo doméstico, el apoyo familiar o la inseguridad o violencia social, tendrán un rol protagónico patogénico o salutogénico según la carga social de la misma, lo que puede hacer más resistente o vulnerable a un trabajador y según las interacciones con los diversos elementos del trabajo (Juárez, 2017).

2.5. Modelo Teórico

Para la presente investigación, el estudio de los factores psicosociales en el trabajo guarda estrecha relación con el Modelo Demanda – Control – Apoyo Social, dado que se intenta explicar la relación existente entre el trabajo y las exigencias o demandas que tiene el trabajador dentro de la organización (Llaneza, 2009).

2.5.1. Modelo Demanda – Control – Apoyo Social

Este modelo fue propuesto por Karasek y Theorell en 1990, y se basa en tres elementos fundamentales, la demanda, el control y el apoyo social.

La demanda o también conocida como exigencia, es reflejada en este modelo como el componente de índole psicosocial o mental, no obstante, posee también características físicas, para ejemplificarlo se trae a colación, la monotonía, el ritmo elevado al realizar una tarea, la concentración que se debe aplicar, sobre carga tanto cuantitativa como cualitativa, responsabilidades, conflictos y exigencias, inseguridad, ausencia de autonomía, hostilidad, cualificación inadaptada y trabajo fundado en las relaciones interpersonales (Llaneza, 2009). Por consiguiente, de las demandas vinculadas con el trabajo son altas en comparación con las capacidades del trabajador, la situación

será estresante para éste, lo que probablemente generará daño a su salud (Almirall, Gernet, Rebeyrat, Levi, Matrajt, Sznelwar, Lancman y Uchida, 2005).

El siguiente elemento fundamental, es el control, éste hace referencia a los recursos con los que cuenta el trabajador para afrontar las demandas previamente mencionadas, sumando que, la manera en que las enfrenta está determinada por el nivel de instrucción y las habilidades del trabajador, así como el grado de autonomía que posee dentro de la organización y su participación en la toma de decisiones sobre aquello que afecta su trabajo (Llaneza, 2009). Según Almirall et. al (2005), cuando el trabajador tenga un rango adecuado de control, es decir, ante la existencia de condiciones de exigencia, pero con una planificación del trabajo que le permita al mismo llevar a cabo el control de sus recursos, el producto de tal combinación le permitirá afrontar la demanda.

Por último, se encuentra el apoyo social, este elemento deviene por jefes y compañeros de trabajo, por lo tanto, si éste es adecuado puede compensar los efectos perjudiciales por parte de factores estresantes surgidos por altas demandas y bajo control, aunque también, si dicho apoyo es insuficiente, más factores estresantes se adicionarán a los ya existentes, percibiendo el contexto como amenazante (Almirall, et. al, 2005).

Globalmente, este modelo promueve el cambio de la estructura de la tarea, ya sea, mayor apoyo social por parte de jefes y compañeros, enriquecimiento del trabajo, reducción de la excesiva necesidad de control, compensación suficiente para aquellos trabajadores que se hallan en condiciones laborales estresantes, oportunidades de capacitación, seguridad, entre otros; en resumen, se hace énfasis en mejoras de las condiciones de trabajo para conservar y/o mejorar la salud física y psicológica de los trabajadores (Knight, 2006).

Es importante resaltar que éste modelo busca la prevención de los factores estresantes a través del control de los elementos en los cuales se fundamenta, por medio de la disminución de la demanda del entorno, incrementando el control del trabajador y el apoyo social.

Como los factores psicosociales en el trabajo surgen en una actividad y contexto específico, se produce un proceso de interiorización donde el trabajador puede ser o no consciente de este proceso, produciendo mecanismos para afrontar la demanda o exigencia de su entorno, por lo tanto, si existe un balance entre los atributos físicos y

psicológicos de la demanda laboral, esto traería como consecuencia mecanismos que influirían positivamente sobre el bienestar del trabajador, en caso de haber un desbalance, habrá un desgaste de destrezas y habilidades físicas y psicológicas, hallándose el trabajador en peligro psicosocial (Uribe, 2014).

En continuidad con lo anterior, Blanco y Feldman (2012), han pretendido explicar las variables que pueden generar efectos en el trabajo, señalando que las dimensiones que caracterizan este modelo, como es el caso de las demandas del trabajo, apoyo social, control en el trabajo, claridad del rol, esfuerzo, etcétera, integran las propiedades que son estudiadas cuando se abordan los factores psicosociales en el trabajo.

Una de las cualidades primordiales de este modelo, es su capacidad para predecir, ya que, por medio de éste se ha comprobado el vínculo entre algunas dimensiones del contexto laboral y los problemas de salud (Luceño, Martín, Jaén y Díaz, 2005).

Dejando en evidencia su trascendencia y utilidad, para identificar, apropiadamente, los factores psicosociales en el trabajo que puedan evitar convertirse en factores de peligro para la salud de los trabajadores, y así, contrarrestar deficientes desempeños en sus lugares de trabajo.

2.6. Teletrabajo

Los orígenes del teletrabajo, se ubican en la década de 1970, relacionado a la crisis energética suscitada en dicho período; donde se concibe al trabajo remoto como una oportunidad de disminuir el consumo no sólo de energía eléctrica, sino de combustibles fósiles; siendo esto (la implementación del teletrabajo), posible gracias al estado de desarrollo determinado en la infraestructura de las telecomunicaciones y los dispositivos de procesamiento de datos (Haddon y Lewis, 1994; Gómez y Graván, sf).

Posteriormente, el crecimiento y desarrollo del teletrabajo a partir de 1980 se vio ligado a variables macro-económicas como las necesidades de los trabajadores de autoemplearse, así como la actividad empresarial favorecida por el clima político reinante (Gómez y Graván, sf).

No obstante, en el presente las razones de peso para implementar el teletrabajo siguen siendo similares a sus orígenes, pues aún se toma en cuenta el coste a nivel de infraestructura, sólo que este coste no se ve asociado a los combustibles fósiles, sino a

otros aspectos como el mantenimiento de un puesto de trabajo, los materiales requeridos y aún más importante, el ahorro de tiempo de desplazamiento para el trabajador (Benjumea-Arias, Villa-Enciso y Valencia-Arias, 2016).

Existen acuerdos generales acerca de los beneficios que puede traer el teletrabajo para los trabajadores, entre los cuales pueden incluirse una mejora en la calidad de vida derivado de un balance vida-trabajo más adecuado, autonomía, oportunidades de inclusión de personas con algún tipo de discapacidad o mujeres en período de lactancia (Louie, 2017; Benjumea et al, 2016).

Resulta importante conocer las distintas acepciones que ha tenido el teletrabajo, así como la discusión que se mantiene vigente acerca de este tópico, pues es compleja una definición globalmente aceptada del término, dado que entre los aspectos que se discuten destaca por un lado el poder identificar si sólo son reconocidos como teletrabajadores aquellos bajo relación de dependencia con una organización o si por el contrario los teletrabajadores independientes también pueden ser agrupados bajo el mismo término. Por otro lado, la frecuencia y tiempo del teletrabajador fuera de la sede de la organización han sido motivos de desacuerdo en la estandarización de este concepto (Louie, 2017).

En este sentido, para la OIT (2016), el teletrabajo es una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo de Colombia (2012) considera que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

En un informe conjunto, Eurofound y la OIT (2017), hacen referencia al teletrabajo dependiendo del contexto cultural en el que se encuentra inmerso, ya que, para algunos países se podrán encontrar limitaciones que parten de los términos usados en sus definiciones operativas y la traducción directa de lo que representa el teletrabajo. Asimismo, explican que el teletrabajo cumple con dos categorías:

- (A) Trabajo con ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación ajenas a las instalaciones del empleador; y
- (B) El trabajo realizado desde el hogar;

Y, la existencia de estas dos categorías se solapan al momento de definir el teletrabajo (ver Figura 1), emergiendo entre ellas el teletrabajo desde casa basado en el apoyo de las TIC's.

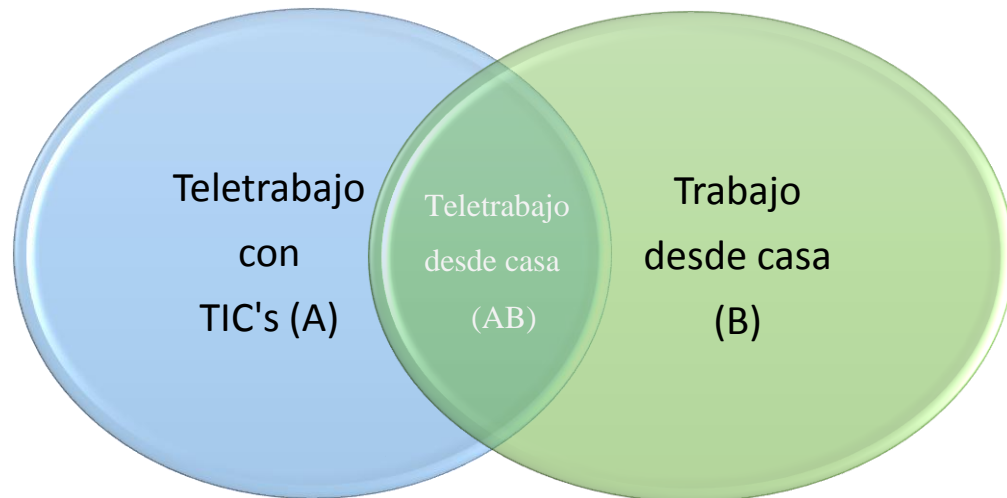


Figura 1 Condiciones de teletrabajo. Fuente: Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo (2017).

El objetivo de esta categorización, es identificar los distintos tipos de situaciones en las que los empleados pueden realizar el teletrabajo, ya que, resulta conceptualmente desafiante el contexto de las TIC's debido a la superposición entre realizar el trabajo desde casa con las TIC's o realizar el trabajo desde casa sin las TIC's (como el trabajo tradicional o industrial a domicilio). A efectos de esta investigación se considera el trabajo realizado desde casa con el apoyo de las TIC's.

Aunado a esto, un intento por operacionalizar el teletrabajo conlleva a una segunda clasificación, basada en dos elementos: el lugar desde donde es más común que se realice el teletrabajo; y la frecuencia de la movilidad del teletrabajador (ver Tabla 1).

Tabla 1
Operacionalización de las categorías del teletrabajo.

Categoría	Uso de las TIC's	Lugar de trabajo	
Teletrabajo basado en casa	Durante toda o casi toda la jornada laboral.	Al menos una localización a parte de la sede principal del empleador, en múltiples	Desde casa, en múltiples oportunidades durante el mes; igualmente puede estar en cualquier otro lugar, pero en pocas ocasiones (excepto en la sede del empleador).
Teletrabajo con alta movilidad		oportunidades durante el mes	Al menos dos localizaciones diferentes a la sede principal del empleador, de forma constante; o trabajo diario en al menos una locación diferente.
Teletrabajo con movilidad ocasional			Frecuencia menor y/o menos localización que el teletrabajo con alta movilidad
Trabajo radicado en la sede principal de la empresa	Todas las categorías	Siempre en la sede del empleador	

Fuente: Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo (2017).

Desde estos abordajes conceptuales, Suárez-Barros (2015) indica que:

1. El teletrabajo es una alternativa laboral viable, fomentado por las tecnologías de la información y la comunicación.
2. No se reduce a *call center*, ni es un trabajo cualquiera en casa, ni a un servicio temporal.
3. Es una actividad laboral reconocida por la ley y las organizaciones.
4. Es una forma de trabajar, que requiere apertura mental y cambios paradigmáticos en las organizaciones, el personal directivo y el personal que laborará en calidad de teletrabajadores.
5. Es una dinámica organizacional, que exige flexibilidad en pensamientos, en horarios, en entornos laborales y en trabajo por resultados. Es decir, exige una plasticidad y adaptación para los emergentes modelos de tiempo y espacio.

Prosiguiendo con las diferentes definiciones del teletrabajo, para Ramírez (sf), esta modalidad tiene como elemento fundamental prestar el servicio fuera de la sede física de la empresa, valiéndose para ello de la utilización de medios telemáticos e informáticos.

Rubbini (2012) considera que el teletrabajo es caracterizado por la posición distante del trabajador respecto de la sede de su empleador y la utilización por parte del trabajador de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo y comunicarse con su empleador y sus compañeros de trabajo.

A su vez, Rubbini (2012) señala que esta nueva forma de relacionarse a nivel laboral puede presentar tanto beneficios como riesgos a la salud de los trabajadores (peligros psicosociales), teniendo en ocasiones, algunos aspectos que han sido valorados positiva y/o negativamente (siendo esta valoración dependiente del contexto). Entre estos aspectos se encuentran: el control y autonomía en el trabajo, las relaciones sociales, el balance vida-trabajo, la flexibilidad, el contraste entre las exigencias frente a las habilidades del trabajador, la existencia o no de un marco legal regulador, las posibilidades de tener un desarrollo profesional y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Por ello, la OIT (2016) señala que, la existencia de un marco legal relacionado a esta forma de organización laboral resulta de suma importancia para disminuir y/o regular aquellas dificultades a las que puedan estar expuestos los teletrabajadores; lo cual ha sido adoptado por países de la región latinoamericana como lo son Colombia y Argentina, a diferencia de Venezuela, donde la inexistencia de un marco jurídico bajo el cual estén amparados los teletrabajadores, deja sólo la posibilidad de regular mediante la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), aquellas relaciones de dependencia donde exista una contratación formal con una empresa que posea una sede física dentro del territorio nacional (Ramírez, sf).

2.7.Relación entre los Factores Psicosociales y el Teletrabajo.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, el teletrabajo, como toda forma de organización laboral, no es ajeno a los factores psicosociales del trabajo y por tanto, también tiene elementos inherentes a los protectores y/o peligros psicosociales; Rubbini (2012) toma en cuenta los siguientes aspectos sobre el teletrabajo:

- Control y autonomía en el trabajo: la autonomía del teletrabajador se ve supeditada a las exigencias de los clientes que posee, lo cual puede llevar a un trabajador a incurrir en excesos de su carga laboral, lo cual, al vincularse a una

falta de supervisión y a la libertad para regular el ritmo de trabajo, pueden desencadenar en la creación de estrés y en la aparición de enfermedades ocupacionales.

- Flexibilidad: en este aspecto, el poder amoldar las relaciones de trabajo a la propia disponibilidad, esto por lo general conlleva a una extensión voluntaria y riesgosa de la jornada laboral.
- Relaciones personales: vinculado a la descentralización del espacio de trabajo, es posible que un teletrabajador pueda sentir durante su jornada laboral la sensación de aislamiento tanto físico como social; tener bajo o inexistente apoyo social por parte de su equipo de trabajo, así como dificultades para comunicarse con sus allegados en el ámbito laboral y a presentar confusiones en su rol como trabajador.
- Balance vida-trabajo: un argumento recurrente, conlleva a pensar que el teletrabajo es la mejor forma para realizar una integración adecuada entre la vida personal y la vida laboral, sin embargo, parece que en realidad es la vida laboral la que se impone por encima de la vida familiar; aunado a problemas como la delimitación del espacio físico para trabajar, así como la aparición de hábitos no saludables para el trabajo.
- Uso de las tecnologías de la información y la comunicación: si bien las TIC's pueden proveer de autonomía al trabajador con respecto al espacio físico donde desarrollará sus funciones, esto mismo crea una dependencia crucial en el trabajador sobre las mismas, pudiéndose generar tecnoestrés, aunado a la aparición de otros elementos como la ansiedad por mantenerse conectado siempre, o la ansiedad por la constante adaptación a nuevas tecnologías y procedimientos.
- Habilidades del teletrabajador frente a las exigencias del puesto: la dependencia del trabajador a las tecnologías de la comunicación y la información, las cuales se modernizan de forma constante puede generar un desajuste o estrés constante en el trabajador por no saber si será capaz de adaptarse a cada actualización presentada.

- Desarrollo profesional: en el teletrabajo se ha identificado que en múltiples oportunidades existe una sensación de estancamiento y que la capacitación depende exclusivamente de la voluntad y determinación del trabajador.
- Marco legal regulador: la inexistencia en muchos casos de un marco legal que controle la relación entre el empleador y el empleado, puede conllevar a una sensación de inseguridad laboral (pues no hay un ente que defienda al trabajador), además, puede correrse el peligro de que exista una invisibilización de la relación laboral e incluso una precarización del vínculo laboral.

Como fue mencionado previamente, el teletrabajo se ve relacionado, al igual que toda forma de trabajo, con los factores psicosociales en el trabajo, sin embargo, destaca principalmente la ambivalencia entre sus potenciales efectos tanto positivos como negativos sobre la salud del trabajador (Cataño y Gómez, 2014; Abregat y Gallego, 2002), ya que, existen pocos entes reguladores de estas relaciones, tanto a nivel nacional como a nivel internacional (Rubini, 2012).

Además, cabe destacar la presencia de variables con consecuencias negativas asociadas al teletrabajo, como lo es el tecnoestrés, el cual se encuentra definido como un estado negativo a nivel psicológico asociado al uso de las tecnologías de la comunicación y la información (Salanova, 2003 c.p. Ventura, Llorens y Salanova, 2005). A su vez, se presenta la posibilidad del Burnout como una de las consecuencias de la exposición prolongada a los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo (Rubini, 2012).

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es una actividad humana fundamental que los diferencia de los animales y les ha permitido transformar la naturaleza en busca de satisfacer necesidades, permitiendo el desarrollo de capacidades físicas y mentales. De manera que al intentar analizar la salud en forma integral no puede dejar de considerarse cómo el trabajo influye en la salud de los seres humanos (Escalona, 2006).

La salud no es solamente la ausencia de afecciones o enfermedades sino también un estado de completo bienestar físico, mental y social, asociado a ello, se encuentra el bienestar siendo una dinámica, la cual se caracteriza por un grado razonable de armonía entre: las facultades, las necesidades y las expectativas del medio ambiente. La medida del bienestar que se dispone es la estimación subjetiva individual, que puede o no coincidir con la opinión objetiva de los demás; por ejemplo, un trabajador puede experimentar una sensación de bienestar mientras realiza una tarea monótona o potencialmente peligrosa (Kalimo, El Batawi y Cooper, 1988). Estrechamente relacionada a la expresión de salud se encuentra otra dimensión que es la calidad de vida (Almirall, 2007); en una encuesta europea la calidad de vida indica que casi la mitad de los ciudadanos reconocen que varias veces al mes están demasiado cansados para hacer las tareas del hogar, y el 22% afirman estarlo varias veces a la semana (Báez y Moreno, 2010). Esto permite afirmar que la actividad laboral está en una unidad inseparable con todas las manifestaciones en la vida de relación del hombre.

Una de las patologías que prevalece con diferentes formas de manifestarse en los países altamente industrializados, o en vías de desarrollo, son las exigencias cognitivas y emocionales que se le presentan al trabajador durante su jornada por las consecuencias de sus acciones, tanto sociales como económicas, así como por las dificultades en la comunicación automatizada (Almirall, 2000). Incluso se le cataloga como mala salud mental a los cambios sociales rápidos y a las condiciones de trabajo estresantes (Budez y Bula, 2017).

Hacker (1981), ha enunciado una jerarquía de valores que el trabajo puede promover de la relación entre la actividad laboral y el conjunto de las capacidades

humanas, haciendo énfasis en el trabajo como organizador de las actividades vitales del hombre. En ese sentido, considera que el trabajo debe ser realizado teniendo en cuenta, ante todo, exigencias biológicas del hombre. En segunda instancia, no debe producir enfermedad o menoscabo de la eficiencia personal y, necesariamente, debe producir satisfacción, favoreciendo el desarrollo armónico de la personalidad.

Es necesario avanzar hacia un modelo de desarrollo más humano que priorice el trabajo digno, la salud, estimule el desarrollo de las capacidades, potencialidades humanas, promueva la solidaridad entre los pueblos, el bienestar y que proteja el ambiente en forma integral para las futuras generaciones. La dimensión social del desarrollo constituye una necesidad impostergable, donde el desarrollo sustentable o sostenible abarca no sólo lo económico, incluye lo social, lo institucional y el medio ambiente (Escalona, 2006).

Aun cuando existe una noción de los agentes protectores que conserven una vida saludable en el área laboral, la Organización Internacional del Trabajo (2013) manifiesta según sus estadísticas que cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.600 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud recae sobre instituciones tanto públicas como privadas a nivel global.

En relación con enfermedades ocupacionales, datos de la Organización Mundial de la Salud (2006) muestra que se presentaron 160 millones de nuevos casos cada año, este cálculo tuvo en cuenta el subempleo y a los trabajadores desempleados que reportaban enfermedades causadas por su empleo anterior.

Otra situación alarmante es la falta de reporte de datos de enfermedades ocupacionales reconocidas como tales, debido a su falta de especificidad, y a datos provenientes del trabajo informal; caso principal de los países en vía de desarrollo donde el trabajo informal y el trabajo formal precarizado no son tenidos en cuenta en las estadísticas (OMS, 2013 cp. Fiesco, 2016).

Para el caso de Venezuela, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en el año 2006, ha publicado estadísticas acerca de las afecciones que sufren los trabajadores con mayor frecuencia. Las cuales dan a conocer que los trastornos músculo-esqueléticos son los más frecuentes, representando el 76,5 % de los casos, mientras que las enfermedades causadas por la exposición a factores psicosociales intralaborales representan únicamente el 6,3 % de los casos.

Este instituto ha publicado informes de manera recurrente sobre la salud ocupacional en el territorio venezolano. Para los cuales se evidencia un aumento significativo en accidentes laborales. En el 2007, se formalizaron ante dicho instituto 57.646 accidentes laborales, revelando éstos un incremento del 40 % en comparación al año 2006, el cual sólo había registrado 34.202 accidentes. El año que más accidentes laborales registró fue en el 2012, cuando se formalizaron 63.918 accidentes. Las últimas cifras declaradas han sido en el 2015 con un total de 46.787 accidentes laborales (INPSASEL, 2015).

Estas cifras permiten afirmar que, se debe reconocer la relación hombre-trabajo como una de las fuentes más importantes para la determinación del estado de salud de una población, planteando un problema complejo, no bien estructurado y, en ese sentido, deben desarrollarse estrategias dirigidas a la identificación, control y prevención de los riesgos en el trabajo como una condición imprescindible para el desarrollo de individuos y poblaciones cada vez más sanas (Almirall, 2000).

Resulta importante destacar el hecho de que, así como hay problemas de salud, también hay procesos protectores del trabajo, que favorecen el desarrollo de las capacidades intelectuales, fisiológicas y morfológicas, y que pudieran ser potenciados por las condiciones bajo las cuales se trabaja, por los medios y objeto de trabajo y por la organización y división del mismo (Betancourt, 1995).

En la situación organizacional y el mercado del trabajo, los factores y los riesgos psicosociales son uno de sus grandes problemas (Moreno, 2011), existen múltiples estudios epidemiológicos demostrando que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad

e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación. Pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud (Kalimo, El Batawi y Cooper, 1988).

Se reconoce que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo, entre otros relacionados; ya que los factores psicosociales en el trabajo figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras (Kalimo, El Batawi y Cooper, 1988).

Una de las primeras referencias oficiales al tema de los factores psicosociales, fue en 1984 en el trabajo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la OIT. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos (Moreno, 2011).

En Colombia para el año 2008, el Ministerio de Protección Social refirió que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas.

Ya que los factores psicosociales en el trabajo parten de las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, es posible ver perjudicadas las capacidades del trabajador, sus necesidades y situación personal tanto dentro como fuera del trabajo, pudiendo influir en su salud, rendimiento y satisfacción.

Esto abre camino al aumento de los peligros psicosociales laborales, los cuales están asociados precisamente a los procesos de globalización, al aumento del sector servicios y a los cambios organizacionales (Moreno, 2014) y es pertinente hacer revisiones sobre tales elementos para lograr el análisis sobre los efectos o consecuencias psicosociales del trabajo, los cuales según Juárez (2017) son el conjunto de reacciones

emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a corto plazo (sea precursores de enfermedad o salud) y a largo plazo (sean enfermedades crónicas o maximizaciones de potencialidades) que se derivan de la interacción de hechos sociales del trabajo y el individuo (Blanco y Feldman, 2017).

Realizar la caracterización de los posibles factores de peligro psicosocial, puede contribuir a identificar acciones de intervención de origen organizacional, que permitirá generar análisis e interacciones dinámicas, que respondan a la díada persona-tarea, generando equilibrio de los diferentes actores y, por ende, salud mental en el trabajador (Soler, 2016).

Uno de los aspectos emergentes de los factores psicosociales en el trabajo es el trabajo emocional, un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante, ya que, se consideran los factores psicosociales en el trabajo a los factores provenientes de la organización y de la interacción humana. Por ejemplo, el contenido del trabajo y el rol del trabajo, supervisión y relaciones laborales, son algunos factores psicosociales vinculados (Báez y Moreno, 2010).

En el marco del creciente proceso de externalización y subcontratación de servicios por parte de las empresas, así como la incipiente incorporación de tecnologías de información y comunicación (teléfonos fijos y móviles, internet, correo electrónico, videoconferencias, fax, etc.), adquiere una relevancia central (Henríquez y Salamé, 2005). El internet y las tecnologías informáticas no sólo cambian la vida laboral y familiar, sino que también cambian la relación entre ellas. Aprovechando los avances tecnológicos, muchas empresas de alta tecnología promueven formas de trabajo a distancia. Para esos casos sus empleados conocidos como teletrabajadores, se separan de su oficina de la empresa parte o todo el tiempo, y trabajan desde su casa (Sturesson, 1997).

Este es un movimiento que se suscitó con interés considerable a lo largo de los años ochenta y noventa. Los entusiastas practicantes del teletrabajo abogaron por él como una forma de ganar-ganar, situación en la que los empleados felices, liberados de los ojos de sus directivos y de la camisa de fuerza de las horas de trabajo rígidas, también se convirtieron en empleados productivos. El teletrabajo fue promovido como una

herramienta para reducir los costos de oficina y facilitar la reestructuración en sus diversas formas (Stanworth, 1998).

A través de los años tuvo mayor cobertura, en los países más desarrollados económica y tecnológicamente tiene porcentajes de penetración sobre el total de trabajadores entre el 5% (por ejemplo, España) y el 20% (por ejemplo, en Estados Unidos). Hacia inicios del 2000 en la Unión Europea ya existían 9 millones de personas teletrabajando (Rubini, 2012). A medida que avanzan las tecnologías de la información y la comunicación, se establece en múltiples países (Eurofound y la Oficina Internacional de Labor, 2017), con una tendencia creciente entre los años 2005 y 2012, la cual fue registrada en al menos 10 países miembros de la Unión Europea, incluyendo a Francia, Suecia, Hungría, Alemania, España, Bélgica y Reino Unido.

Dada la novedad del teletrabajo, su difusión y establecimiento ha sido precipitado, por lo tanto, son escasos los estudios empíricos que analizan los factores psicosociales en este tipo de trabajo y que puedan estar afectando la salud mental (bienestar psicosocial) de los teletrabajadores (Cifre y Salanova, 2012). Alrededor de Reino Unido y Australia, se realizó una investigación que integra evidencias a gran escala y estudios de casos cualitativos. Este proyecto identificó impactos negativos en el cambio de las formas de trabajar, particularmente representadas en un incremento de inseguridad laboral y una excesiva cantidad de presiones laborales, haciendo la salvedad de que estos resultados son tendencias y no afectan a todas las personas de la misma manera (Findlay y Thompson, 2017). Este autor habla sobre diversas áreas que se han visto afectadas y modificadas como lo son 1) la inseguridad (aumento de empleos precarios); 2) esfuerzo e intensidad (se busca jornadas más largas y más duras, las cuales se han visto asociadas a personas que desean crecimiento dentro de la empresa); 3) monitoreo del desempeño y gerencia (volviéndose cada vez más fácil monitorear, medir y comparar constantemente gracias a las TIC's); 4) relación vida-trabajo (destacándose como el factor más importante en la satisfacción laboral, siendo aplicado en múltiples empresas del Reino Unido al menos una forma para mejorar dicho balance como la reducción de horas (56%), flexitime (34%), teletrabajo (30%), horas comprimidas (19%), compartir el trabajo (17%) y la gestión por plazos (16%)); 5) des-compromiso, siendo que al menos 2

terceras partes de los trabajadores en Reino Unido no se sienten comprometidos con su trabajo.

En otro lugar del mundo, una investigación sobre el teletrabajo en una firma de servicios canadiense, manifiesta que el teletrabajo representa retos para la relación vida familiar-trabajo. Además, afirma que esta modalidad ha reestructurado las esferas públicas y privadas, al separar el lugar de empleo del lugar donde realmente se hace el trabajo. Otra particularidad de esta investigación es que describe situaciones en la cual los teletrabajadores realizan su trabajo de forma oculta, haciendo un esfuerzo extra por balancear su vida familiar con su vida laboral (Salaff, 2008).

A su vez, es posible identificar el teletrabajo como un evento que afecta no solo a la persona que lo ejerce y a su entorno familiar, sino también a su entorno laboral, tal como lo demuestra un estudio centrado en la percepción de los trabajadores de una empresa sobre sus compañeros teletrabajadores. Dicho estudio concluyó que existe una aparente asociación negativa entre la satisfacción de los trabajadores que no teletrabajan y prevalencia del teletrabajador en el entorno. Siendo esta relación mediada por la cantidad de tiempo que los compañeros del trabajo realizan el teletrabajo, lo extenso de las interacciones cara a cara entre el teletrabajador y su compañero, y la autonomía del trabajo. Además, también se encontró que la satisfacción de un no teletrabajador con sus compañeros de trabajo también estaba negativamente asociada con las intenciones de rotación (Golden, 2007).

Otro trabajo destacable en el contexto español es el realizado por Cifre, Salanova y Rodríguez (2012), donde comparando una muestra de teletrabajadores frente a trabajadores tradicionales, encontraron que la salud psicosocial de los primeros era superior a la de sus compañeros de oficina tradicional a partir de diferentes indicadores de salud psicosocial. Sin embargo, los teletrabajadores también mostraron un nivel de adicción al trabajo superior al de sus compañeros no teletrabajadores.

También se han presentado resultados que revelan por su parte elementos como la disminución del compromiso organizacional y el propiciar una desvinculación afectiva con respecto a lo que es el trabajo (Benjumea et al., 2016), destacando como principales inconvenientes, el aislamiento del teletrabajador que confunde el ocio con el trabajo (Ramírez, 2003).

Aunado a esto, el teletrabajo muestra condiciones laborales en ocasiones desfavorables para el trabajador como una mayor complejización del balance vida-trabajo dado que en múltiples oportunidades los teletrabajadores desempeñan su labor en sus hogares; siendo esta condición un punto importante a tomar en cuenta, ya que, se ha demostrado que puede generar conflictividad entre el teletrabajador y su círculo familiar. Siendo esta relación mediada por variables como el espacio físico donde se realiza el teletrabajo, la presencia de personas dentro del hogar, el tiempo que el teletrabajador le dedica a esta actividad y el grado de responsabilidad que posee el teletrabajador (Salazar, 2016).

En el teletrabajo como en casi cualquier tipo de trabajo, el entorno psicológico, las consecuencias para la salud y los niveles de estrés difieren en función la cualificación y complejidad requerida para realizar las tareas. Destacando además que la autonomía y el control del contenido del trabajo y los ritmos del mismo son influyentes en el manejo del estrés y las entregas parciales de los proyectos. En la mayoría de casos, el estrés en el teletrabajo está más asociado al tipo de trabajo y a la planificación del trabajo que al espacio físico; revelando una dificultad sobre la capacidad de ordenar el volumen de las tareas futuras y sus plazos. La adicción al trabajo puede ser un peligro adicional si no hay un control externo, o si el teletrabajador no puede controlar sus propias formas de trabajar. Además, trabajar durante muchas horas puede afectar negativamente a la salud por elementos y materiales no ergonómicos en el puesto de trabajo (bien sea por mal diseño del puesto de trabajo o por escasez de recursos), o por la continua realización de tareas repetitivas (Cataño y Gómez, 2014).

En una investigación a pequeña escala, con una muestra de 44 teletrabajadores (de los cuales 5 retornaron a trabajos de oficina durante el estudio), se demostró que el teletrabajo está más asociado a la extensión voluntaria de la jornada laboral, que, a una flexibilización de la jornada, ya que se encontró que los teletrabajadores raramente laboran de forma flexible en horas de trabajo convencionales, y al contrario tienden a aumentar su actividad durante las noches y fines de semana. Este reporte develó que el tiempo y su uso es un factor sumamente importante para los teletrabajadores, concluyendo que el teletrabajo parece estar caracterizado por una estructura rígida de

tiempo y limitaciones externas de dicho tiempo; y no por la autonomía y una flexibilidad en la jornada laboral (Steward, 2000).

Si bien se ha manifestado preocupación sobre las dificultades de la gestión de los empleados remotos y la pérdida del espíritu de colaboración en una cultura organizacional que exigía cada vez más cooperación y trabajo en equipo (Dimitrova, 2003), no todo lo relacionado al teletrabajo tiene connotaciones peyorativas, puesto que también es una alternativa para personas que no pueden trasladarse hasta una empresa, por ejemplo, aquellas personas con problemas de inserción laboral y social, tales como mujeres embarazadas o con niños pequeños, personas con discapacidad, quienes habitan en el medio rural, jóvenes en su primer empleo, grupos vulnerables tales como enfermos de VIH, ex combatientes, mayores, ex presidiarios, etc., pudiendo considerarse un instrumento para la creación de empleo y de inclusión, ya que puede brindar igualdad de oportunidades, mejorar la calidad de vida y conciliar el ámbito familiar con el laboral, además de facilitar la gestión del tiempo de trabajo y ahorrar costos (Rubini, 2012).

Entre otros beneficios, puede encontrarse una disminución del absentismo laboral y la intención de renuncia, además de presunciones sobre mejoras en las relaciones de los teletrabajadores con su supervisor, la relación familia-trabajo, la autonomía y la satisfacción laboral (López et al., 2014).

En cuanto al rendimiento laboral, se realizó una encuesta a 156 empresas españolas de las cuales 97 eran empresas industriales de tres sectores: productos metálicos, componentes electrónicos y fabricación de productos de caucho y plásticos diversos; y 59 empresas de servicios de tres sectores: telecomunicaciones, software y consultoría. Estos sectores han sido escogidos porque se caracterizan por ser entornos inciertos que necesitan prácticas flexibles en el lugar de trabajo. El resultado de este estudio indica que las prácticas de desarrollo de recursos humanos están positivamente asociadas a la intensidad de la adopción del teletrabajo y moderan la relación entre teletrabajo y rendimiento de las empresas. Por lo tanto, se asocia el teletrabajo a un mejor desempeño, pues se indica que el entorno libre de distracciones como lo es un trabajo desde casa, propicia la concentración de los teletrabajadores y evita interrupciones innecesarias como la interacción con compañeros (Martínez y cols., 2007).

Pese a que las investigaciones arrojan contradicciones es evidente que el empleo del teletrabajo crece a un ritmo sostenido y su correcta aplicación es una unidad de análisis relevante para conocer si esto genera o no un costo social (Grisolia, 2011). El impacto del teletrabajo en la estructura organizacional tradicional, los retos en el nivel gerencial ante esta nueva forma laboral y el aporte de las tecnologías de información y comunicación para facilitar su implementación (López, 2010), son elementos que deben evaluarse con detenimiento y prevenir daños colaterales sobre la salud de los teletrabajadores, aparte de destacar si esta modalidad es efectivamente pertinente en su continuidad y bajo cuáles requerimientos.

El teletrabajo reestructura la relación entre los ámbitos público y privado, separando el lugar de destino del lugar en que se realiza el trabajo. Las organizaciones esperan sacar provecho de la profunda reestructuración y descentralización que conlleva el teletrabajo. Si bien las empresas pueden empezar a teletrabajar teniendo en cuenta el presupuesto, los empleados adoptan el teletrabajo para equilibrar sus compromisos (Sturesson, 1997), lo esperado sería la ocurrencia de tales intereses sin crear espacios conflictivos que desvíen el cumplimiento de las metas organizacionales y personales.

Realizar la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo es una herramienta preventiva de gran importancia (Gutiérrez, 2017), resulta interesante destacar el carácter integral de las condiciones laborales, apreciando los factores psicosociales en el contexto de la vida intralaboral y extralaboral del teletrabajador.

El interés reside en la posibilidad de identificar propuestas o acciones de intervención que conlleven a un equilibrio entre la interacción persona-trabajo, lo cual puede alcanzarse a través de una caracterización de los factores psicosociales asociados a cada trabajo (Soler, 2016).

A través de esta revisión con respecto a los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, detallando limitaciones y considerando beneficios de la modalidad del teletrabajo, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo es la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en un grupo de teletrabajadores venezolanos?

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Establecer la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de una muestra de teletrabajadores venezolanos.

4.2. Objetivos específicos

Describir los factores psicosociales intralaborales de una muestra de teletrabajadores venezolanos.

Caracterizar los factores psicosociales extralaborales de una muestra de teletrabajadores venezolanos.

Determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de una muestra de teletrabajadores venezolanos.

V. MÉTODO

5.1. Análisis de Variables

5.1.1. Factores Psicosociales Intralaborales.

5.1.1.1. Definición teórica.

De acuerdo con la OMS y la OIT (1984) se definen los factores psicosociales en el trabajo como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

5.1.1.2. Definición operacional.

Se definirá a través de los puntajes del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL, 2017), el cual permite identificar y medir el nivel de exposición de los trabajadores a los factores psicosociales en el trabajo, representados en cuatro grandes escalas: Exigencias psicológicas; trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; y, compensaciones. Estando dichas escalas integradas a su vez por 19 sub-escalas. Estos puntajes son medidos a través de 84 ítems con una escala tipo Likert de cinco puntos, variando dependiendo de las dimensiones a medir (Siempre-Nunca / Muy satisfecho-Nada Satisfecho / Muy preocupado-Nada preocupado). Según los autores, se consideran tres niveles de exposición a los factores psicosociales, a saber: Exposición más favorable para la salud (color verde), Exposición psicosocial intermedia (color amarillo) y Exposición más desfavorable para la salud (color rojo). Los rangos y su interpretación dependen de cada dimensión y los criterios (La Cruz et al., 2017).

5.1.2. Factores Psicosociales Extralaborales.

5.1.2.1. Definición teórica.

De acuerdo con el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), “los factores psicosociales 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”.

5.1.2.2. Definición operacional.

Se define a través de los puntajes del Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL, 2017). El cual permite identificar y medir el nivel de exposición de los trabajadores a los factores psicosociales fuera del trabajo, representados en 8 dimensiones: 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; tareas domésticas. Estos puntajes son medidos a través de 33 ítems con una escala tipo Likert de cinco puntos, en un rango “Siempre – Nunca”. Según los autores, se consideran tres niveles de exposición a los factores psicosociales, a saber: Exposición más favorable para la salud (color verde), Exposición psicosocial intermedia (color amarillo) y Exposición más desfavorable para la salud (color rojo).

5.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación se considera descriptiva correlacional, ya que dicha investigación apunta a la caracterización rasgos significativos del evento que se desee analizar. Aunado a esto, el fin último del estudio es evaluar la relación existente entre dos o más eventos, fenómenos, conceptos o variables en un contexto determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.3. Diseño de Investigación

De acuerdo con Hurtado (2010) existen 3 criterios para realizar la clasificación del diseño de investigación a) Según el contexto de la investigación y la fuente: es un diseño de campo, debido a que contiene información de una fuente viva (teletrabajadores) en su contexto natural. b) Según la perspectiva temporal: es un diseño transeccional contemporáneo, pues abarca un evento en el presente y se realiza una sola observación del evento en el tiempo. c) Según la amplitud del foco: es un diseño multivariable de rasgo, ya que se evalúan más de una variable y se busca conocer el comportamiento de una característica o más dentro de varios sujetos.

Por otra parte, tomando en cuenta los objetivos de investigación, se puede considerar el diseño como no experimental, transeccional correlacional-causal, pues se busca describir la relación entre dos eventos, fenómenos, variables o conceptos en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.4. Participantes

5.4.1. Población.

La población está conformada por teletrabajadores venezolanos.

5.4.2. Muestra.

Se realizó un muestreo no probabilístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), fue un muestreo intencional de tipo estratégico y partió de determinadas facilidades, intereses y situaciones (Izcara, 2009). Los participantes fueron escogidos deliberadamente, garantizando el cumplimiento de las particularidades de la investigación.

Para lograr la convocatoria, se aplicó la técnica de bola de nieve o también conocida como muestreo en cadena. La cual permitió localizar a sujetos conocidos de otros que propiciaron el vínculo con las características preestablecidas (Ulin, Robinson y Tolley. 2006).

A fin de asegurar el cumplimiento a cabalidad de las condiciones necesarias para la muestra, se tomó en consideración las tres categorías principales del teletrabajo:

teletrabajo basado 1) en casa; 2) teletrabajo con alta movilidad; y, 3) teletrabajo con movilidad ocasional (Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo, 2017).

Para ello, en la convocatoria a participar se incluyó la definición de las 3 categorías a fin de que los participantes pudieran decidir si formaban parte de alguna de ellas.

Posteriormente, dentro del instrumento, en la hoja de datos sociodemográficos se incluyó como pregunta obligatoria la correspondiente al tipo de teletrabajo que realizaba el participante, lo cual permitió identificar a aquellos que realizaban teletrabajo con apoyo de las TIC's desde su casa.

Aunado a esto, se permitió la respuesta a personas de otras nacionalidades y país sede de la empresa que los contrata, manteniendo como criterio de inclusión en la base de datos sólo aquellos que residieran en ese momento dentro del territorio nacional venezolano y cuya nacionalidad fuese igualmente venezolana.

El estudio contó con una muestra de 71 teletrabajadores, quienes se encuentran conformados por las siguientes características:

De acuerdo con la *Tabla 2*, la muestra contó con 37 teletrabajadoras y 34 teletrabajadores, abarcando las primeras un 52,1% de la muestra, y el restante 47,9% correspondió a los teletrabajadores. Destacando por otro lado, en cuanto a su nivel de instrucción, la mayor parte de la muestra corresponde a participantes que alcanzaron a completar el nivel universitario, con un porcentaje equivalente al 38%. Además, en este aspecto se destaca que el grado mínimo de instrucción de la muestra correspondió al bachillerato completo.

Tabla 2
Descripción de la muestra de participantes

		Frecuencias	Porcentaje
Sexo	Femenino	37	52,1
	Masculino	34	47,9
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Nivel de instrucción	Bachillerato completo	6	8,7
	Técnico medio incompleto	2	2,9
	Técnico medio completo	1	1,4

	Frecuencias	Porcentaje
Técnico superior incompleto	2	2,9
Técnico superior completo	13	18,8
Universitario incompleto	11	15,9
Universitario completo	27	39,1
Postgrado incompleto	1	1,4
Postgrado completo	8	11,3
<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>

Coincidiendo con el análisis de la Figura 1, las edades de los teletrabajadores tuvieron una distribución de personas entre la mediana edad ($\bar{X} = 30,2$; $DT = 7,697$), con una mayor frecuencia de edades por debajo de los 30 años.

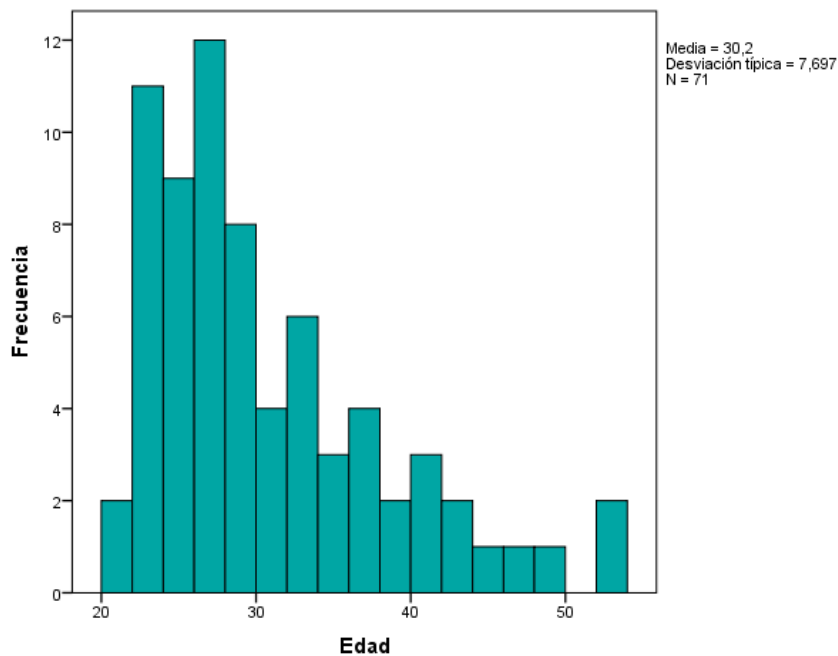


Figura 2 Distribución de edades de la muestra de teletrabajadores.

5.4.2.1. Condiciones intralaborales

Dentro de los elementos a considerar como variables vinculadas al entorno intralaboral se tomaron en cuenta las siguientes:

En primera instancia, el tipo de empresa, destaca una clara preponderancia de teletrabajadores dentro del sector privado (95,8%), con sólo un (01) participante en el sector público y dos (02) en empresas mixtas. En segundo lugar, el tipo de cargo ejercido por los teletrabajadores, segmentado en 4 categorías, siendo la categoría más frecuente en la muestra la correspondiente a profesionales, analistas o técnicos (49,3%) (Ver Tabla 3).

Por otro lado, el tiempo en el cargo actual refleja una distribución de valores con una prevalencia de teletrabajadores menor o igual a un año (61,9%), con una tendencia descendente en los datos. Esta misma tendencia descendente puede observarse en el tiempo total que llevan los participantes teletrabajando; no obstante, la tendencia es menos abrupta que en el primer caso (Ver Tabla 5)

Tabla 3

Descripción de las condiciones intralaborales de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Tipo de empresa	Empresa o institución privada	68	95,8
	Organismo o institución pública	1	1,4
	Ambas/Mixta	2	2,9
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Tipo de cargo	Jefatura	15	21,1
	Profesional, analista, técnico	35	49,3
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	9	12,7
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	12	16,9
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
	Tiempo en el cargo actual	1 a 12 meses	44
Entre 13 y 24 meses		14	19,72
Entre 25 y 36 meses		9	12,68
Más de 36 meses		4	5,63
<i>Total</i>		<i>71</i>	<i>100,0</i>
Tiempo teletrabajando	1 a 12 meses	29	40,85
	Entre 13 y 24 meses	17	23,94
	Entre 25 y 36 meses	11	15,49
	Más de 36 meses	14	19,72
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>

		Frecuencia	Porcentaje
Tipo de relación contractual	Personal fijo	47	66,2
	Contrato temporal	22	31,0
	Otro (Aprendiz Inces, Pasante)	2	2,8
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Horas de trabajo semanal	Menos de 40 horas	16	22,56
	40 horas	27	38,0
	Más de 40 horas	28	39,44
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Jornada laboral	Turno fijo de mañana	5	7,0
	Turno fijo de tarde	1	1,4
	Turnos rotativos	5	7,0
	Horario irregular	28	39,4
	Jornada completa (7 horas diarias)	32	45,1
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Monto salarial aproximado	Salario mínimo	12	16,9
	De 2 a 3 salarios mínimos	14	19,7
	4 o más salarios mínimos	45	63,4
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Modalidad de pago	Fijo diario	1	1,4
	Fijo semanal	6	8,5
	Fijo quincenal	23	32,4
	Fijo mensual	26	36,6
	Parte fija y parte variable diario	0	0,0
	Parte fija y parte variable quincenal	5	7,0
	Parte fija y parte variable mensual	2	2,8
	Variable diario	1	1,4
	Variable semanal	1	1,4
	Variable mensual	6	8,5
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Tipo de teletrabajo	Basado principalmente desde su casa	41	57,7
	Parte en casa y parte en la sede de la empresa	23	32,4
	Cambio constante de lugar y trabajo desde allí con ayuda de las TIC's	7	9,9
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>

A su vez, dentro de las condiciones intralaborales destacadas, se encuentra el tipo de relación laboral que poseen los teletrabajadores con sus empresas respectivas, destacando el personal fijo o con contrato a tiempo indeterminado (66,2%) (Ver Tabla 6).

En adición, con respecto a su jornada laboral (Ver Tabla 6), los teletrabajadores presentaron por un lado, una proporción similar entre aquellos participantes que laboran 40 horas semanalmente y aquellas que laboran una mayor cantidad de horas (38% y 39 respectivamente) y por otro lado, una mayor frecuencia en las jornadas completas (45,1%) y en el horario irregular (39,4%).

De igual manera, en el aspecto salarial (Ver Tabla 5) destaca una predilección en salarios igual o por encima de los 4 sueldos mínimos (63,4%), aunado a salarios con dos modalidades predominantes en cuanto a su frecuencia, donde el salario fijo quincenal y mensual destacan por encima de las demás modalidades de ingreso con un 32,4% y un 36,6% de frecuencia respectivamente.

Para finalizar, entre los elementos destacados con respecto al teletrabajo (Ver Tabla 5), la mayoría de los participantes se definen como teletrabajadores que trabajan principalmente desde su casa (57,7%).

5.4.2.2. Condiciones extralaborales

Con respecto a las condiciones de vivienda (Ver Tabla 4), puede decirse que más de la mitad de los participantes viven en apartamento dentro de un edificio (57,7%); un porcentaje similar del 49,3% de los participantes poseen una vivienda propia pagada totalmente; el 97,2% reside en una vivienda construida; la mayor agrupación de personas que residen en la vivienda se agrupa en valores de entre 2 y 5 personas.

Tabla 4
Descripción de las condiciones extralaborales de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
	5	7,0
	24	33,8
Tipo de vivienda	41	57,7
	1	1,4
<i>Total</i>	71	100,0

		Frecuencia	Porcentaje
Propiedad de la vivienda	Propia pagada totalmente	35	49,3
	Propia pagándose	5	7,0
	Alquilada	19	26,8
	Prestada	1	1,4
	Otra forma	11	15,5
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>
Estado de la vivienda	Construida	69	97,2
	En construcción	2	2,8
	<i>Total</i>	<i>71</i>	<i>100,0</i>

Por otra parte, la mayoría de los participantes no tiene hijos (78,9%), no obstante, en su mayoría (67,6%) los participantes tienen al menos una persona que depende económicamente de ellos. Además, como dato a tomar en cuenta, 56 de los participantes (correspondientes al 78,9%), comentan que durante su jornada laboral frecuentemente hay otras personas en su hogar.

5.5. Materiales

A fin de llevar a cabo la investigación, se considerarán necesarios los siguientes materiales.

- ✓ Hojas de datos sociodemográficos
- ✓ Consentimiento informado
- ✓ Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL): El instrumento fue adaptado La Cruz, Gutiérrez, Blanco y Rodríguez (2017). Con una escala Likert de cinco (5) puntos, consta de un cuadernillo contentivo de las preguntas; este instrumento se califica a través de la sumatoria de cada ítem que componen las diferentes dimensiones del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales y la interpretación de los rangos de puntajes: “A mayor puntaje, mayor efecto negativo” o “A menor puntaje, mayor efecto negativo”, permite indicar el nivel de exposición para la salud del grupo de trabajadoras y trabajadores que participaron en la investigación. Según los autores, se consideran tres niveles de exposición a los factores psicosociales, a saber:

Exposición más favorable para la salud, Exposición psicosocial intermedia y Exposición más desfavorable para la salud. Los rangos y su interpretación dependen de cada dimensión y los criterios. El cuestionario consta de 84 preguntas, las cuales conforman 19 sub-dimensiones y 4 dimensiones y el cual posee una fiabilidad de 0.90 según La Cruz et al. (2017); además cuenta con 2 ítems de confirmación, para verificar si el participante contestó a todas las preguntas propuestas.

Tabla 5

Tabla de especificación del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL)

<i>Dimensiones</i>	<i>Sub-dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>Total</i>
<i>Exigencias psicológicas</i>	Exigencias cuantitativas	1 y 2	2
	Exigencias cognitivas	3, 4, 5 y 6	4
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	7, 8, 9, 10 y 11	5
	Exigencias sensoriales	12, 13, 14 y 15	4
<i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	Influencia en el trabajo	16, 17 y 18	3
	Capacitación	35, 36 y 37	3
	Control sobre los tiempos de trabajo	19, 20, 21, 22 y 23	5
	Posibilidades de desarrollo	24, 25, 26 y 27	4
	Sentido del trabajo	28, 29 y 30	3
	Integración a la empresa	31, 32, 33 y 34	4
<i>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</i>	Claridad de rol	38, 39, 40 y 41	4
	Conflicto de rol	42, 43, 44 y 45	4
	Apoyo entre pares	46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52	7
	Calidad de liderazgo	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60	8
<i>Compensaciones</i>	Retroalimentación del desempeño	61, 62, 63, 64 y 65	5
	Recursos en el trabajo	66, 67, 68, 69 y 70	5
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	71, 72, 73, 74 y 75	5
	Inseguridad	76, 77, 78, 79 y 80	5
	Satisfacción	81, 82, 83 y 84	4

✓ Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL): El instrumento evalúa el nivel de exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosociales extralaborales. El constructo es evaluado en 8 dimensiones, distribuidas entre los 33 ítems del cuestionario, los cuales recogen información a

través de una escala Likert de 5 puntos, la cual está identificada con un rango “Siempre – Nunca”. El instrumento arroja puntuaciones brutas, las cuales, dependiendo de la dimensión pueden representar niveles de exposición favorables para la salud, o por el contrario, en algunas dimensiones, representarán niveles de exposición desfavorables. Las dimensiones poseen los siguientes índices de consistencia interna (analizados mediante Alfa de Cronbach): Tiempo fuera del trabajo: α 0,904; Relaciones familiares: α 0,697; Comunicación y relaciones interpersonales: α 0,829; Situación económica del grupo familiar: α 0,689; Características de la vivienda y de su entorno: α 0,766; Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: α 0,84; Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: α 0,824 y Tareas domésticas: α 0,771 (La Cruz, et al, 2017)

Tabla 6
Tabla de especificaciones del Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL)

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>Total</i>
1. <i>Tiempo fuera del trabajo</i>	13, 14, 15, 16	4
2. <i>Relaciones familiares</i>	21, 24, 26	3
3. <i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	17, 18, 19, 20, 22	5
4. <i>Situación económica del grupo familiar</i>	28, 29	2
5. <i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	8
6. <i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	23, 25, 27	3
7. <i>Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda</i>	1, 2, 3, 4	4
8. <i>Tareas domésticas</i>	30, 31, 32, 33	4

5.6. Procedimiento

5.6.1. Fase preparatoria.

Inicialmente se realizó un cronograma, el cual indicó los períodos basados en fechas específicas con las etapas de la investigación. Se redactó el documento de consentimiento informado y términos de confidencialidad para los participantes (ver Anexo A).

También, se procedió a la digitalización de los instrumentos empleados y se convocaron a los implicados como unidades de estudio para prever su participación, mediante el registro de una base de datos de teletrabajadores que conllevaba sus números telefónicos y correo electrónico para facilitar su posterior contacto.

5.6.2. Trabajo de campo.

Se convocaron a los participantes a través de llamadas telefónicas, mensajes de texto a sus celulares móviles y correos electrónicos, para hacerles envío de los cuestionarios a través de un enlace en línea que registraba sus respuestas. Para ello, se les explicó a los participantes en qué consistió la investigación, cuál fue el objetivo y el aporte que ellos harían a los investigadores. A su vez, se les permitió un espacio para responder las interrogantes que pudieron tener.

Después de haber esclarecido los términos, se procedió a responder los cuestionarios en el siguiente orden: CFP-IL (La Cruz et. al, 2018) y CFP-EL (La Cruz et. al, 2018), para los cuales se otorgó el tiempo que desearon emplear. Una vez completados los cuestionarios, los mismos fueron enviados a una base de datos a la cual sólo los investigadores tuvieron acceso para su posterior corrida de datos estadísticos y análisis de resultados.

5.6.3. Fase de análisis.

Una vez obtenidos los datos de los cuestionarios, se propició la aplicación de métodos de estadística descriptiva, ya que su objetivo es resumir o describir propiamente las características importantes del conjunto de datos, en ese sentido se consideraron las medidas de tendencia central, medidas de variación de las desviaciones estándar, medidas de posición relativa y análisis exploratorio de datos (AED) para valores extremos (Triola, 2004).

Posteriormente, se analizaron las correlaciones entre las dimensiones de los instrumentos CFP-IL (La Cruz et. al, 2018) y CFP-EL (La Cruz et. al, 2018) a fin de conocer cómo era el comportamiento entre ellas, lo cual fue realizado a través de un coeficiente de correlación de Spearman.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A fin de desarrollar el análisis de los resultados se realizaron los siguientes procedimientos:

1. Se administraron los instrumentos CFP-IL (La Cruz et. al, 2017) y CFP-EL (La Cruz et. al, 2018) junto a la hoja de datos sociodemográficos a la muestra de teletrabajadores seleccionados.
2. Se vaciaron los resultados en una base de datos elaborada en el programa estadístico SPSS en su versión 20.
3. Dado el tamaño de la muestra se llevó a cabo una prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov para una sola muestra, tomando en cuenta las sub-escalas del instrumento CFP-IL y las escalas del instrumento CFP-EL.
4. Se analizaron las correlaciones de las diferentes escalas y sub-escalas que integran los instrumentos entre sí mediante un estadístico de correlación de Spearman.

6.1 Descripción de resultados en instrumentos.

A partir de la administración de los Cuestionarios de Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales (CFP-IL y CFP-EL respectivamente), se pueden identificar diversos niveles de exposición en las diversas dimensiones de cada instrumento (Ver Tabla 7).

Al iniciar con el análisis del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL), en la dimensión correspondiente a las exigencias psicológicas, puede decirse que en la primera sub-escala “exigencias cuantitativas”, la mayoría de los participantes (69%) presentaron niveles de exposición desfavorables para la salud, lo cual puede ser interpretado como una sobrecarga de actividades que deben ser desempeñadas por el teletrabajador, frente al tiempo que posee para llevarlas a cabo.

Continuando el análisis, en la sub-escala “exigencias cognitivas” los participantes reflejan en su mayoría niveles de exposición favorables para la salud (57,7%), lo cual puede interpretarse como una carga adecuada de actividades que requieren de los procesos cognitivos de los teletrabajadores como la toma decisiones, manejo de

información en la memoria de trabajo y el manejo de múltiples tareas de manera simultánea.

A su vez, la sub-escala “exigencias emocionales y de esconder emociones” presenta valores igualmente mayoritarios en los niveles de exposición favorables para la salud (50,7%), lo cual indica que los teletrabajadores de la muestra se encuentran en trabajos donde la vinculación que poseen a nivel emocional con sus trabajos es positiva.

Por su parte, la sub-escala “exigencias sensoriales” al igual que las dos sub-escalas anteriores, refleja una tendencia mayor en los niveles de exposición favorables para la salud (50,7%), permitiendo esto afirmar que los participantes no poseen una sobrecarga de trabajo en sus órganos receptores.

A continuación, en la dimensión correspondiente al trabajo activo y desarrollo de habilidades, los resultados permiten afirmar que para su primera sub-escala “influencia en el trabajo” los participantes muestran un mayor porcentaje de niveles de exposición favorables para la salud (52,1%), lo cual indica que los teletrabajadores de la muestra tienen capacidad de tomar decisiones sobre su trabajo, las condiciones y el contenido del mismo.

En la segunda sub-escala “capacitación”, los niveles de exposición favorables para la salud son aquellos con mayor frecuencia entre los participantes (45,1%), lo cual podría decir que las actividades formativas llevadas a cabo permiten el desarrollo adecuado de habilidades.

Por su lado, en la tercera sub-escala “control sobre los tiempos de trabajo”, los resultados muestran porcentajes similares entre los niveles de exposición favorables (40,8%) y desfavorables (39,4%) para la salud. Esto refleja que para los participantes del estudio, existen posibilidades similares de tener influencia o no sobre los tiempos que poseen para realizar el trabajo correspondiente.

En la cuarta sub-escala denominada “posibilidades de desarrollo”, los resultados hallados apuntan a que los participantes tienen posibilidades en sus trabajos actuales de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, pues los niveles de exposición favorables para la salud representan el 56,3% de la frecuencia obtenida.

No obstante, en la sub-escala “sentido de trabajo”, los resultados muestran un porcentaje alto de niveles de exposición desfavorables para la salud (59,2%), significando

esto que existe discrepancia entre cómo perciben los participantes que su trabajo se vincula con sus propios fines y valores.

Igualmente, la sub-escala correspondiente a “integración a la empresa” refleja resultados similares a la sub-escala anterior, pues los niveles de exposición desfavorables para la salud alcanzan un 64,8%, pudiendo esto expresar que los participantes de la muestra se sienten poco vinculados a la organización en la cual se encuentran.

Por su lado, la tercera dimensión referida al apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, presenta en su primera sub-escala “claridad del rol”, niveles de exposición favorables y desfavorables para la salud con porcentajes similares (39,4% y 43,7% respectivamente), lo cual refleja que existe en los teletrabajadores de la muestra una posibilidad similar de recibir o no información sobre las funciones asignadas en su trabajo.

Sin embargo, en la segunda sub-escala “conflicto de rol”, la cual representa la sincronía entre los valores del trabajador y su trabajo; los niveles de exposición favorables para la salud obtuvieron un porcentaje superior a los demás niveles de exposición (43,7%), reflejando esto que en la muestra estudiada, al alineación entre los factores mencionados previamente, es positiva para la salud.

Al contrario de los resultados previos, la sub-escala “apoyo entre pares” presenta niveles de exposición desfavorables para la salud con porcentajes de aparición superiores en la muestra (50,7%), pudiendo interpretarse como una baja posibilidad de recibir ayuda en algún momento determinado durante el trabajo.

Finalizando la presente dimensión, la sub-escala “calidad de liderazgo” obtuvo un mayor porcentaje de niveles de exposición favorables para la salud (42,3%); lo cual permite identificar que en las organizaciones donde laboran los participantes, hay mayor posibilidad de que el personal directivo actúe en función de asegurar el bienestar general.

Por otro lado, la dimensión correspondiente a las compensaciones refleja en su primera sub-escala “retroalimentación del desempeño” mayores niveles de exposición favorables para la salud (50,7%), lo cual permite afirmar que los participantes de la muestra reciben información de parte de sus supervisores que les permiten mejorar su desempeño.

A la par de estos resultados, para la sub-escala “recursos en su trabajo” se encontraron mayormente niveles de exposición favorables para la salud (50,7%), lo cual significa que la mitad de los participantes poseen los materiales e insumos necesarios para llevar a cabo su trabajo.

Igualmente, la sub-escala “condiciones del medio ambiente de trabajo”, refleja resultados similares, pues los niveles de exposición favorables para la salud son mayores al resto de los niveles (49,7%), representando esto que los factores de luz, ruido, ventilación y nivel de esfuerzo tanto físico como cognitivo son adecuados de acuerdo a los participantes.

A su vez, la sub-escala “inseguridad” manifiesta mayormente niveles de exposición favorables para salud (45,1%), haciendo referencia a la confianza que poseen los participantes en su estabilidad laboral, la cual parece ser adecuada para permitir un buen desempeño de su trabajo y tender a un estado de bienestar.

Finalizando el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL), la sub-escala “satisfacción” refleja mayormente niveles de exposición favorables para la salud (59,2%), lo cual permite identificar que la calidad del ambiente laboral en la cual se desenvuelven los participantes es apropiada para el bienestar de los mismos.

Con respecto al Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL), en su primera dimensión “tiempo fuera del trabajo” los participantes manifiestan niveles de exposición favorables para la salud en un 53,5% de las respuestas. Lo cual demuestra que los teletrabajadores poseen momentos para llevar a cabo su descanso y esparcimiento, independientemente de su jornada laboral.

De la misma forma, la dimensión “relaciones familiares” reflejó en sus resultados un 78,9% de niveles de exposición favorables para la salud, pudiendo afirmarse que los teletrabajadores que formaron parte del estudio tienen vínculos emocionales y afectivos saludables con los miembros de su núcleo familiar.

Igualmente, la dimensión “comunicación y relaciones interpersonales” muestra un porcentaje de niveles de exposición favorables para la salud mayor a los otros niveles (83,1%), demostrando esto que los participantes consideran que su vínculo social con los miembros de su entorno es un facilitador de su salud.

No obstante, la dimensión “situación económica del grupo familiar” presenta porcentajes similares en los niveles de exposición favorables e intermedios para la salud (40,8% y 43,7% respectivamente), lo cual permite afirmar que en los participantes de la muestra y en su grupo familiar existe la posibilidad de solventar al menos la mayoría de sus necesidades básicas.

Por otro lado, en la dimensión correspondiente a las “características de la vivienda y de su entorno” los niveles de exposición favorables para la salud están por encima de los demás niveles de exposición (52,1%), significando esto que los participantes poseen condiciones de vivienda, seguridad, vías y transporte favorables para un desenvolvimiento saludable de su vida.

A su vez, la dimensión “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” (que expresa las consecuencias que puede tener el medio externo sobre el desempeño del trabajador), muestra niveles de exposición intermedios para la salud elevados (49,3%). Esto permite afirmar que el medio extralaboral presenta para la mitad de los participantes un potencial efecto neutro sobre su salud (ni favorable ni desfavorable).

Con respecto a la dimensión “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”, el nivel de exposición favorable para la salud obtuvo un porcentaje más alto que los demás niveles (69%), lo cual demuestra que los teletrabajadores en su mayoría valoran positivamente su desplazamiento entre su hogar y su trabajo, potenciando los posibles efectos benéficos sobre la salud de esto.

Finalmente, en la dimensión “tareas domésticas” se mantiene un porcentaje alto de niveles de exposición intermedio para la salud (47,9%), siendo esto un reflejo de la valoración neutral que tienen las responsabilidades domésticas en los participantes, es decir: para los teletrabajadores, este factor no posee una valoración positiva o negativa sobre su salud).

Tabla 7
Resultados reflejados por los instrumentos CFP-IL y CFP-EL

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)		Niveles de exposición para la salud					
		Favorable		Intermedio		Desfavorable	
Dimensiones	Sub-Dimensiones	No.	%	No.	%	No.	%
Exigencias	Exigencias cuantativas	13	18,3	9	12,7	49	69,0
Psicológicas	Exigencias cognitivas	41	57,7	12	16,9	18	25,4
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	36	50,7	17	23,9	18	25,4
	Exigencias sensoriales	36	50,7	9	12,7	26	36,6
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	37	52,1	16	22,5	18	25,4
	Capacitación	31	45,1	12	16,9	27	38,0
	Control sobre los tiempos de trabajo	29	40,8	12	19,7	28	39,4
	Posibilidades de desarrollo	40	56,3	10	14,1	21	29,6
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Sentido de trabajo	29	40,8	0	0,0	42	59,2
	Integración a la empresa	15	21,1	10	14,1	46	64,8
	Claridad del rol	28	39,4	12	16,9	31	43,7
	Conflicto de rol	31	43,7	12	18,3	27	38,0
Compensaciones	Apoyo entre pares	28	39,4	7	9,9	36	50,7
	Calidad de liderazgo	30	42,3	15	21,1	26	36,6
	Retroalimentación del desempeño	36	50,7	14	19,7	21	29,6
	Recursos en su trabajo	36	50,7	12	16,9	23	32,4
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	34	47,9	23	32,4	14	19,7
	Inseguridad	31	45,1	20	28,2	19	26,8
	Satisfacción	42	59,2	9	12,7	20	28,2
Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)							
Dimensiones		No.	%	No.	%	No.	%
Tiempo fuera del trabajo		38	53,5	26	36,6	7	9,9
Relaciones familiares		56	78,9	14	19,7	1	1,4
Comunicación y relaciones interpersonales		59	83,1	11	15,5	1	1,4
Situación económica del grupo familiar		29	40,8	31	43,7	11	15,5
Características de la vivienda y de su entorno		37	52,1	30	42,3	4	5,6
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		29	40,8	35	49,3	7	9,9
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda		49	69,0	13	18,3	9	12,7
Tareas domésticas		30	42,3	34	47,9	7	9,9

6.2. Prueba de normalidad

En primer lugar, resulta importante destacar la inexistencia de normalidad en la muestra; lo cual fue constatado a través de la aplicación de la prueba de contraste de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov, donde ninguna de las variables señaladas anteriormente obtuvo significaciones superiores a 0,05, lo cual permite afirmar con un nivel de confianza del 95% la inexistencia de una distribución normal en la muestra descrita (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (n=71)

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)		Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov						Z	Sig. bilateral
Dimensiones	Sub-Dimensiones	Parámetros normales		Diferencias más extremas					
		Media	Desv. Típica	Absoluta	(+)	(-)			
Exigencias	Exigencias cuantativas	2,51	,791	,424	,266	-,424	3,570	,000	
Psicológicas	Exigencias cognitivas	1,68	,858	,362	,362	-,215	3,051	,000	
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	1,75	,840	,320	,320	-,187	2,695	,000	
	Exigencias sensoriales	1,86	,930	,329	,329	-,256	2,774	,000	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	1,73	,844	,328	,328	-,193	2,766	,000	
	Capacitación	1,93	,915	,296	,296	-,259	2,492	,000	
	Control sobre los tiempos de trabajo	1,99	,902	,271	,271	-,264	2,285	,000	
	Posibilidades de desarrollo	1,73	,894	,357	,357	-,218	3,009	,000	
	Sentido de trabajo	2,18	,990	,387	,292	-,387	3,260	,000	
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Integración a la empresa	2,44	,823	,401	,247	-,401	3,378	,000	
	Claridad del rol	2,04	,917	,288	,266	-,288	2,431	,000	
	Conflicto de rol	1,94	,908	,287	,287	-,258	2,420	,000	
	Apoyo entre pares	2,11	,949	,332	,274	-,332	2,798	,000	
Compensaciones	Calidad de liderazgo	1,94	,893	,277	,277	-,248	2,337	,000	
	Retroalimentación del desempeño	1,79	,877	,323	,323	-,212	2,720	,000	

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)		Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov						Z	Sig. bilateral
Dimensiones	Sub-Dimensiones	Parámetros normales		Diferencias más extremas					
		Media	Desv. Típica	Absoluta	(+)	(-)			
	Recursos en su trabajo	1,82	,899	,325	,325	-,230	2,740	,000	
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	1,72	,778	,301	,301	-,178	2,536	,000	
	Inseguridad	1,82	,833	,287	,287	-,190	2,420	,000	
	Satisfacción	1,69	,888	,373	,373	-,218	3,143	,000	
Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)									
Dimensiones									
	Tiempo fuera del trabajo	1,56	,670	,335	,335	-,207	2,821	,000	
	Relaciones familiares	1,23	,453	,479	,479	-,310	4,037	,000	
	Comunicación y relaciones interpersonales	1,18	,425	,498	,498	-,333	4,195	,000	
	Situación económica del grupo familiar	1,75	,712	,261	,261	-,231	2,203	,000	
	Características de la vivienda y de su entorno	1,54	,605	,333	,333	-,258	2,804	,000	
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	1,69	,646	,276	,266	-,276	2,325	,000	
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	1,44	,712	,420	,420	-,270	3,542	,000	
	Tareas domésticas	1,68	,650	,273	,273	-,268	2,304	,000	

6.3. Estadísticos de correlación

La relación entre las dimensiones de los instrumentos CFP-IL y CFP-EL, fue calculada a través del índice de correlación de Spearman (ρ), derivado de la inexistencia de normalidad en las variables medidas en la muestra.

Dichas correlaciones han sido evaluadas tomando en consideración tres niveles de significación: primer nivel: 0,01; segundo nivel: 0,05; y tercer nivel: 0,1. Esto con el objetivo de enriquecer el análisis de los resultados obtenidos.

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP—IL)						
Relaciones familiares	Rho de Spearman	,141	-,050	,028	-,064	
	Sig. (bilateral)	,240	,678	,814	,594	
Comunicación y relaciones interpersonales	Rho de Spearman	,055	,004	,170	,157	
	Sig. (bilateral)	,648	,973	,155	,190	
Situación económica del grupo familiar	Rho de Spearman	-,006	,040	,102	-,040	
	Sig. (bilateral)	,962	,742	,396	,739	
Características de la vivienda y de su entorno	Rho de Spearman	,104	-,197	,061	-,131	
	Sig. (bilateral)	,386	,099	,611	,275	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Rho de Spearman	,362	-,069	,323	-,181	
	Sig. (bilateral)	,002	,567	,006	,132	
Desplazamiento o vivienda-trabajo-vivienda	Rho de Spearman	,179	,117	-,045	,054	
	Sig. (bilateral)	,136	,329	,711	,654	
Tareas domésticas	Rho de Spearman	,013	,131	,116	,021	
	Sig. (bilateral)	,915	,275	,337	,862	

En segundo lugar, en su dimensión “trabajo activo y desarrollo de habilidades”, las relaciones encontradas para cada sub-escala son (Ver Tabla 10):

Para “influencia en el trabajo”, se encontraron relaciones significativas y directamente proporcionales con las dimensiones “tiempo fuera del trabajo” ($\rho=,202$), “relaciones familiares” ($\rho=,292$) y “características de la vivienda y de su entorno” ($\rho=,292$); A su vez la sub-escala “capacitación” presenta una correlación directamente proporcional con la dimensión “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho=,270$).

Por otro lado, la sub-escala “control sobre los tiempos de trabajo” refleja una relación con las dimensiones “tiempo fuera del trabajo” ($\rho=,347$) y “comunicación y relaciones interpersonales” ($\rho=,262$); sin embargo, muestra relaciones inversamente proporcionales con las dimensiones “situación económica del grupo familiar” ($\rho= -,211$) e “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho= -,300$).

Igualmente, “posibilidades de desarrollo” está relacionada de forma directamente proporcional con las dimensiones “tiempo fuera del trabajo” ($\rho=,228$), “relaciones

familiares” ($\rho=,257$), “comunicación y relaciones interpersonales” ($\rho=,262$), “características de la vivienda y de su entorno” ($\rho=,396$) e “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho=,301$).

La sub-escala “sentido del trabajo” correlaciona de forma directamente proporcional con las dimensiones “tiempo fuera del trabajo” ($\rho=,247$), “características de la vivienda y de su entorno” ($\rho=,223$) e “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho=,267$). Finalmente la sub-escala “integración a la empresa” no mostró correlaciones significativas con el instrumento CFP-EL.

Esto significa que, a medida que resulta más saludable la capacidad del trabajador para tomar decisiones sobre su trabajo (influencia en el trabajo), ocurre lo mismo con sus niveles de exposición a los factores psicosociales referidos a su tiempo de esparcimiento y descanso (tiempo fuera del trabajo), su vinculación afectiva con el núcleo familiar (relaciones familiares) y las condiciones de la zona de residencia del trabajador (características de la vivienda y de su entorno). La misma relación se presenta en los niveles de exposición a los factores psicosociales de las actividades formativas que puede recibir el trabajador (capacitación) y la influencia de su medio externo sobre el trabajo del participante.

A su vez, los niveles de exposición a los factores psicosociales relacionados con la capacidad del teletrabajador para influir sobre el tiempo en el que puede realizar su trabajo (control sobre los tiempos de trabajo), aumentan en la misma medida que lo hacen los niveles de exposición vinculados con el tiempo de esparcimiento y descanso (tiempo fuera del trabajo), y las relaciones sociales del trabajador con su entorno (comunicación y relaciones interpersonales). Sin embargo, a medida que aumentan los niveles de exposición de la dimensión control sobre los tiempos de trabajo, estos disminuyen en aquellos niveles referidos a la capacidad del grupo familiar para solventar sus necesidades básicas (situación económica del grupo familiar) y la influencia del medio externo sobre el teletrabajador.

Por otra parte, en lo referente a los niveles de exposición a los factores psicosociales presentes en la posibilidad del trabajador de adquirir nuevos conocimientos y habilidades; estos aumentan en la misma medida que lo hacen dichos niveles en el tiempo de esparcimiento y descanso (tiempo fuera del trabajo), la vinculación con el

grupo familiar (relaciones familiares), la vinculación social con el entorno (comunicación y relaciones interpersonales), las condiciones de la vivienda y el entorno; y finalmente, la influencia del entorno sobre el desempeño del trabajador.

Finalmente, en la vinculación del trabajo con los fines y valores de los participantes (sentido del trabajo), los niveles de exposición a los factores psicosociales aumentan en igual proporción a los niveles presentes en el tiempo fuera del trabajo, las características de la vivienda y de su entorno; y la influencia del ambiente extralaboral sobre el desempeño del teletrabajador.

Tabla 10

Índices de correlación en función de la dimensión “trabajo activo y desarrollo de habilidades”

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP—IL)								
Dimensiones	Trabajo activo y desarrollo de habilidades							
	Estadísticos	Influencia en el trabajo	Capacitación	Control sobre los tiempos de trabajo	Posibilidades de desarrollo	Sentido de trabajo	Integración a la empresa	
Tiempo fuera de trabajo	Rho de Spearman	,202	,085	,347	,228	,247	,125	
	Sig. (bilateral)	,091	,480	,003	,055	,038	,298	
Relaciones familiares	Rho de Spearman	,197	,033	,130	,257	,069	,134	
	Sig. (bilateral)	,100	,785	,278	,030	,567	,263	
Comunicación y relaciones interpersonales	Rho de Spearman	,178	,109	,262	,262	,060	,178	
	Sig. (bilateral)	,137	,365	,027	,027	,618	,136	
Situación económica del grupo familiar	Rho de Spearman	-,075	-,146	-,211	,020	,009	,000	
	Sig. (bilateral)	,532	,223	,078	,870	,940	,997	
Características de la vivienda y de su entorno	Rho de Spearman	,292	,101	,189	,396	,223	,101	
	Sig. (bilateral)	,014	,400	,114	,001	,062	,407	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Rho de Spearman	,071	,270	-,300	,0301	,267	,198	
	Sig. (bilateral)	,558	,023	,011	,011	,024	,098	
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Rho de Spearman	-,085	-,148	,022	-,013	,065	,067	
	Sig. (bilateral)	,478	,219	,854	,917	,589	,577	
Tareas domésticas	Rho de Spearman	,020	,101	-,062	,120	-,116	,000	
	Sig. (bilateral)	,870	,403	,605	,319	,334	,998	

A su vez, para la dimensión “apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” las relaciones halladas en sus sub-escalas son las siguientes (Ver Tabla 11):

En primer lugar, “claridad del rol” presenta una relación directamente proporcional con la dimensión “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho=,445$), mientras que la sub-escala “conflicto de rol” se relaciona de manera inversamente proporcional con las dimensiones “comunicación y relaciones interpersonales” ($\rho= -,297$), “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho= -,254$) y “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” ($\rho= -,202$). Al contrario, “apoyo entre pares” correlaciona de forma directamente proporcional con las dimensiones “relaciones familiares” ($\rho=,300$), “comunicación y relaciones interpersonales” ($\rho=,228$), “características de la vivienda y de su entorno” ($\rho=,224$), “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho=,328$).

Finalmente, “calidad de liderazgo” tiene una vinculación inversamente proporcional con las dimensiones “relaciones familiares” ($\rho= -,205$), “comunicación y relaciones interpersonales” ($\rho= -,230$) e “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho= -,245$).

Lo anterior permite afirmar que los niveles de exposición a los factores psicosociales en la comunicación que recibe el trabajador sobre sus funciones (claridad de rol), aumentan o disminuyen de la misma manera que lo hacen los niveles de exposición presentes en la influencia del medio extralaboral sobre el desempeño en el trabajo. El mismo tipo de relación se encuentra entre la ayuda que puede recibir un teletrabajador en un momento determinado (apoyo entre pares) y las relaciones familiares, la comunicación y las relaciones interpersonales, las característica de la vivienda y su entorno y la influencia del entorno sobre el desempeño.

Por el contrario, en el caso de los niveles de exposición a los factores psicosociales del conflicto de rol, es decir, las incongruencias presentadas entre el trabajo y los valores del trabajador; dichos niveles aumentan mientras que disminuyen (y viceversa), los niveles de exposición presentes en la comunicación y relaciones interpersonales, la influencia del medio extralaboral en el desempeño y el desplazamiento entre la vivienda y el trabajo. Este tipo de relación se evidencia también entre la calidad del liderazgo (la actuación del personal directivo en pro del bienestar organizacional) y las relaciones con el vínculo familiar, así como la influencia del entorno externo sobre el desempeño laboral.

Tabla 11

Índices de correlación en función de la dimensión “apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”

Dimensiones		Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP—IL)				
		Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo				
		Estadísticos	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo entre pares	Calidad de liderazgo
Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)	Tiempo fuera de trabajo	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,093 ,440	-,181 ,131	,168 ,161	-,123 ,306
	Relaciones familiares	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,160 ,182	-,110 ,362	,300 ,011	-,205 ,086
	Comunicación y relaciones interpersonales	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,181 ,132	-,297 ,012	,228 ,056	-,230 ,054
	Situación económica del grupo familiar	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,105 ,385	-,184 ,124	,102 ,398	,011 ,929
	Características de la vivienda y de su entorno	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,100 ,407	-,192 ,108	,224 ,060	-,090 ,457
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,445 ,000	-,254 ,032	,328 ,005	-,245 ,039
	Desplazamiento o vivienda-trabajo-vivienda	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	-,051 ,675	-,202 ,091	,057 ,635	,109 ,363
	Tareas domésticas	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,127 ,292	-,035 ,771	,166 ,166	-,177 ,140

Por último, en la dimensión correspondiente a “compensaciones” se hallan las siguientes correlaciones (Ver Tabla 12):

En la sub-escala “retroalimentación del desempeño”, existe una relación directamente proporcional con las dimensiones “tiempo fuera del trabajo” ($\rho = ,248$) y “relaciones familiares” ($\rho = ,248$), lo cual ocurre igualmente con la segunda sub-escala, “recursos en su trabajo” quien correlaciona positivamente con la dimensión “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho = ,322$).

A su vez, “condiciones del medio ambiente de trabajo” se vincula de forma directamente proporcional con “situación económica del grupo familiar” ($\rho = ,245$) e “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho = ,344$). Igualmente, manteniendo una relación positiva, la sub-escala “inseguridad” presenta correlaciones con las dimensiones “situación económica del grupo familiar” ($\rho = ,196$), “características de la vivienda y de su entorno” ($\rho = ,341$) y “tareas domésticas” ($\rho = ,280$). Por último, la sub-escala “satisfacción” correlaciona también de forma directamente proporcional con las dimensiones “relaciones familiares” ($\rho = ,236$), “características de la vivienda y de su entorno” ($\rho = ,240$) e “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” ($\rho = ,290$).

De los resultados anteriores puede decirse que todas las sub-escalas de la dimensión “compensaciones” se vinculan de forma directamente proporcional con las dimensiones del Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL), es decir, a medida que aumentan los niveles de exposición en una sub-escala, lo mismo sucede con las dimensiones del cuestionario antes mencionado.

Esta relación ocurre entre la proporción de información provista por los supervisores del trabajador sobre su desempeño (retroalimentación del desempeño), y el tiempo fuera del trabajo, así como las relaciones familiares. Igualmente sucede dicha vinculación entre la disponibilidad que tiene el trabajador de acceder a los materiales e insumos necesarios para su trabajo (recursos en su trabajo) y la influencia del entorno externo sobre el desempeño.

Esto se mantiene entre las condiciones del medio ambiente de trabajo como la luz, ruido y ventilación; la situación económica del grupo familiar y la influencia del entorno extralaboral en el trabajo. En el caso de la preocupación que puede sentir el trabajador sobre su estabilidad laboral (inseguridad), esta se enlaza con la situación económica del grupo familiar, las características de su vivienda y el entorno; y las tareas del hogar de las cuales es responsable el trabajador. Finalmente, la calidad del ambiente laboral en la cual se encuentran los participantes (satisfacción), se vincula con las relaciones familiares, las características de la vivienda y el entorno; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Tabla 12

Índices de correlación en función de la dimensión “Compensaciones”

Dimensiones		Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP—IL)					
		Compensaciones					
		Estadísticos	Retroalimentación del desempeño	Recursos en su trabajo	Condiciones del medio ambiente de trabajo	Inseguridad	Satisfacción
Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)	Tiempo fuera de trabajo	Rho de Spearman	,248	,045	-,024	,160	,053
		Sig. (bilateral)	,037	,711	,844	,181	,660
	Relaciones familiares	Rho de Spearman	,248	,109	,055	-,032	,236
		Sig. (bilateral)	,047	,366	,648	,790	,048
	Comunicación y relaciones interpersonales	Rho de Spearman	,170	,187	,091	,141	,183
		Sig. (bilateral)	,155	,118	,451	,242	,126
	Situación económica del grupo familiar	Rho de Spearman	,017	-,015	,245	,196	,068
		Sig. (bilateral)	,866	,900	,039	,102	,571
	Características de la vivienda y de su entorno	Rho de Spearman	,155	,137	-,073	,341	,240
		Sig. (bilateral)	,197	,253	,547	,004	,044
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Rho de Spearman	,022	,322	,344	,185	,290
		Sig. (bilateral)	,856	,006	,003	,122	,014
	Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda	Rho de Spearman	,027	,079	,175	,140	-,004
		Sig. (bilateral)	,822	,512	,145	,244	,971
Tareas domésticas	Rho de Spearman	,163	,051	,193	,280	,021	
	Sig. (bilateral)	,174	,673	,108	,018	,861	

VII. DISCUSIÓN

El teletrabajo es una forma de relación laboral que ha encontrado en el mundo un nuevo auge gracias a la masificación del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) (Eurofound y la Oficina Internacional de Labor, 2017); esta manera de llevar a cabo el trabajo presenta diversos beneficios y riesgos (Cifre y Salanova, 2012; López et al., 2014; Martínez y cols., 2007; Rubbini, 2012; Salazar, 2016), los cuales pueden incluir valoraciones contradictorias, que van de lo positivo a lo negativo en las diferentes aristas que representan esta modalidad, entre las cuales pueden mencionarse el balance vida-trabajo y familia-trabajo, la autonomía, las condiciones estructurales del puesto de trabajo, las condiciones laborales asociadas a horarios regulares e irregulares, así como los niveles de estrés laboral derivados de la gestión del trabajo fuera de la sede de la empresa (Salaff, 2008; Steward, 2000).

En este sentido, investigaciones previas indican que pueden presentarse riesgos a la salud física del trabajador por la precariedad de las condiciones de trabajo asociadas a un puesto no especializado ni ergonómicamente preparado para el desempeño de diversas funciones (Findlay y Thompson, 2017; Castaño y Gómez, 2014). También se presentan riesgos sociales y psicológicos asociados a la sensación de aislamiento que puede presentar en este caso la persona que teletrabaja, aunado a conflictos en la interacción de las esferas familiares y laborales (Benjumea et al., 2016; Ramírez, 2003).

Por ende, estas contradicciones en la valoración del teletrabajo y el desconocimiento acerca de las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo esta modalidad dentro del territorio nacional, aunado a la inexistencia de un marco legal que regule la actividad del teletrabajo (Ramirez, SF), fueron los principales temas de interés para el presente estudio; donde se buscó en primer lugar caracterizar los factores psicosociales intralaborales de una muestra de teletrabajadores venezolanos, lo cual presentó los siguientes resultados:

En la primera dimensión correspondiente a las exigencias psicológicas, para la primera sub-escala “exigencias cuantitativas” se hallaron niveles de exposición

desfavorables para la salud, lo cual resulta congruente con los resultados hallados en una muestra de trabajadores multiocupacional (Guillen y Morales, 2018).

En cambio, la sub-escala “exigencias cognitivas” presentó en su mayoría niveles de exposición favorables para la salud, a diferencia otros dos estudios, donde las muestra estuvieron compuestas por trabajadores y trabajadoras de estéticas y centros de belleza; y trabajadores universitarios en los cuales predominaron niveles de exposición desfavorables para la salud (Gutierrez, 2017; Guerra y Peñalver, 2014).

A su vez, para la sub-escala “exigencias emocionales y de esconder emociones” presentó niveles de exposición favorables para la salud, lo cual resulta congruente los resultados obtenidos en una muestra multiocupacional de trabajadores (Bencomo y Gómez, 2018); sin embargo, en el estudio de Gutierrez (2017), los resultados con una muestra de trabajadores y trabajadoras de estéticas y centros de belleza manifestaron niveles de exposición desfavorables para la salud.

Al igual que en el caso anterior, con respecto a la sub-escala “exigencias sensoriales”, los niveles de exposición para la muestra de teletrabajadores resultaron ser favorables para la salud, mientras que una muestra de trabajadores universitarios y en otra muestra de Trabajadores de un centro de diagnóstico e investigación del sector salud, en la misma dimensión los niveles de exposición a los factores psicosociales fueron desfavorables para la salud (Guerra y Peñalver, 2014; Hernández, 2015).

En la segunda dimensión, relacionada al trabajo activo y desarrollo de habilidades, se presentó para la sub-escala “influencia en el trabajo” niveles de exposición favorables para salud, lo cual resulta similar a los resultados obtenidos en una muestra de trabajadores universitarios (Guerra y Peñalver, 2014); no obstante, en una muestra de trabajadores y trabajadoras de estéticas y centros de belleza los niveles de exposición desfavorables para la salud fueron predominantes.

Por su parte, la sub-escala “capacitación” obtuvo niveles de exposición favorables para la salud, mientras que en otras investigaciones, esta misma sub-escala presentó niveles de exposición intermedios (Guerra y Peñalver, 2014; Guillen y Morales, 2018; Hernández, 2015; Meneses, s.f.; Gutierrez, 2017; Bencomo y Gómez, 2018).

Sin embargo, la sub-escala “control sobre los tiempos de trabajo” la cual reveló niveles de exposición favorables para la salud en los teletrabajadores, resulta concordante con lo obtenido en otra muestra multiocupacional (Bencomo y Gómez, 2018).

De la misma manera, la sub-escala “posibilidades de desarrollo” presentó niveles de exposición favorables para la salud, lo cual ocurre igualmente en una muestra de trabajadores universitarios. No obstante, en las sub-escalas “sentido del trabajo”, “integración a la empresa” y “claridad de rol” (esta última forma parte de la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo), las cuales presentaron niveles de exposición desfavorables para la salud, se observan diferencias frente a la misma investigación de factores psicosociales en una muestra de trabajadores universitarios, para la cual, los niveles de exposición en estas mismas sub-escalas se mantienen favorables para la salud (Guerra y Peñalver, 2014).

En el caso de la sub-escala “conflicto de rol” esta refleja niveles de exposición favorables para salud en la muestra de teletrabajadores, mientras que en las investigaciones antes mencionadas, con diferentes trabajadores esta sub-escala presenta niveles de exposición intermedios (Guerra y Peñalver, 2014; Guillen y Morales, 2018; Hernández, 2015; Meneses, s.f.; Gutierrez, 2017; Bencomo y Gómez, 2018).

Por otro lado, en la muestra de teletrabajadores, el “apoyo entre pares” arroja niveles de exposición desfavorables para la salud, al igual que ocurre en las muestras de trabajadores de una institución universitaria pública y trabajadores y trabajadoras de estéticas y centros de belleza (Guerra y Peñalver, 2014; Gutiérrez, 2017), a diferencia de la muestra de multiocupacional de trabajadores estudiada por Bencomo y Gómez (2018), la cual tuvo niveles de exposición favorables para la salud.

Así mismo, en la sub-escalas “calidad de liderazgo” e “inseguridad” (parte de la dimensión de compensaciones) los resultados concuerdan con los niveles de exposición favorables que se obtuvieron en una muestra de trabajadores universitarios (Guerra y Peñalver, 2014).

Finalmente, en la dimensión correspondiente a las compensaciones, en sus sub-escalas “retroalimentación del desempeño” y “satisfacción”, la muestra de teletrabajadores de la presente investigación indicó niveles de exposición favorables para la salud, mientras que en investigaciones previas, estos niveles de exposición se

mantienen intermedios (Guerra y Peñalver, 2014; Guillen y Morales, 2018; Hernández, 2015; Meneses, s.f.; Gutierrez, 2017).

No obstante, en la sub-escala “recursos en el trabajo” y “condiciones del medio ambiente de trabajo”, se reflejan diferencias con la muestra de trabajadores y trabajadoras de estéticas y centros de belleza, quienes obtuvieron niveles de exposición desfavorables para la salud, mientras que los teletrabajadores presentaron niveles de exposición favorables (Gutierrez, 2017).

En este punto es importante destacar que la muestra estudiada en la presente investigación ha demostrado diferencias claras con otras investigaciones, principalmente en las tendencias de los niveles de exposición, pues en su mayoría, los niveles encontrados en estas otras muestras son de carácter intermedio, mientras que en los teletrabajadores se puede hallar en su totalidad niveles de exposición favorables o desfavorables para la salud. En este sentido, es posible comentar que las muestras más disímiles comparadas corresponden a los trabajadores de un centro de diagnóstico e investigación del sector salud y los profesionales de la salud en una empresa del sector privado, en las cuales no hubo concordancia en ninguno de los niveles de exposición del cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL) (Guerra y Peñalver, 2014; Guillen y Morales, 2018; Hernández, 2015; Meneses, s.f.; Gutierrez, 2017). Aunado a esto, las sub-escalas que reflejaron niveles de exposición desfavorables para la salud concuerdan con la investigación de Rubbini (2012), Benjumea et al. (2016) y Dimitrova (2003) sobre los riesgos psicosociales presentes en el teletrabajo.

Al avanzar en el segundo objetivo de la presente investigación, el cual abarca la caracterización de los factores psicosociales extralaborales en una muestra de teletrabajadores venezolanos, cabe mencionar que para las dimensiones “tiempo fuera del trabajo”, “relaciones familiares”, “comunicación y relaciones interpersonales”, “características de la vivienda y de su entorno” y “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” se hallaron niveles de exposición favorables para la salud, mientras que las dimensiones “situación económica del grupo familiar”, “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” y “tareas domésticas”, dichos niveles de exposición son intermedios. Lo cual, es congruente con investigaciones previas que afirman la existencia

tanto de factores psicosociales protectores, como riesgos psicosociales en el teletrabajo (Salazar, 2016; Rubbini, 2012)

Estos resultados al ser contrastados con los obtenidos en una muestra de trabajadores de un centro de diagnóstico e investigación del sector salud, los mismos coinciden en las dimensiones correspondientes a “relaciones familiares”, “situación económica del grupo familiar”, “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” y “tareas domésticas”. Permitiendo lo anterior afirmar que en la muestra de teletrabajadores, los factores psicosociales extralaborales tienen niveles de exposición favorables para la salud de forma predominante.

A continuación, al abordar el tercer objetivo de investigación, el cual fue determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de una muestra de teletrabajadores venezolanos. Cabe señalar que los resultados permiten afirmar que existen en efecto correlaciones entre las dimensiones o sub-escalas de ambas variables, las cuales fueron significativas, de manera tanto directa como inversamente proporcionales, y además se encontraron en un rango de intensidad entre leve y moderado.

Esta relación en la presente muestra puede deberse a la cercanía que existe entre el teletrabajador y su entorno familiar, pues la muestra estuvo caracterizada por participantes que en su mayoría trabajan desde casa, quienes de acuerdo a investigaciones previas, dada su condición de teletrabajadores podían manejar de mejor manera su equilibrio vida-trabajo (Louie, 2017; Benjumea et al., 2016; Sturesson, 1997).

Aunado a esto, diversas investigaciones abordan la relación que existe entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con otras variables como el estrés laboral en personal de una empresa privada (Colorado y García, 2014); así como en la salud percibida, el Burnout y el compromiso personal en una muestra multiocupacional (Londoño, 2015) y las consecuencias existentes de los niveles de exposición desfavorables en la salud pública, entre las cuales pueden mencionarse sintomatología física y psicológica como migrañas, afecciones musculo esqueléticas, insomnio e irritabilidad (Gil-Monte, 2009).

No obstante, el estudio de la relación directa entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales bajo un esquema similar al presentado por el presente

trabajo no ha sido encontrado. Sin embargo, el análisis de las investigaciones previas ha podido determinar para algunas de las dimensiones consideradas, información y variables intervinientes que pudieran desarrollar de manera integral la comprensión de dichas variables.

En este sentido, de acuerdo con Juárez (2004), el análisis de la dimensión intralaboral “inseguridad” y su relación con la salud mental de profesionales de servicios humanos en México, permite identificar que el aumento en los niveles de exposición a los factores psicosociales a esta dimensión se ve relacionado a trabajadores con irritabilidad y un manejo emocional bajo, con la sensación de no poder influir en decisiones que les resultan importantes dentro de su trabajo; siendo esto un complemento importante a tomar en cuenta dentro de los resultados encontrados en este estudio.

Igualmente, Álvarez y Gómez (2011), demuestran cómo se puede ver afectado el balance familia-trabajo en madres en modalidad de trabajo, puesto que dicho equilibrio se ve intervenido por elementos como la dualidad del rol (madre-trabajadora) y las responsabilidades tanto domésticas como laborales, evidenciando cómo los factores extralaborales pueden vincularse de forma directa con el trabajo.

A su vez, Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008), definen una perspectiva más amplia de cómo una esfera extralaboral, en este caso la familiar o de relaciones familiares, puede influir en el trabajo; tomando en cuenta las consecuencias que la misma puede traer no sólo a la salud, sino a otros elementos intralaborales como la satisfacción (tanto laboral como vital), el rendimiento, el progreso profesional (o posibilidades de desarrollo) y el compromiso organizacional.

A manera de síntesis, se puede afirmar de acuerdo a lo expresado anteriormente que existen relaciones entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, las cuales se ven permeadas y moldeadas por la dinámica particular de cada circunstancia de trabajo.

VIII. CONCLUSIONES

A manera de síntesis, pueden señalarse los siguientes aspectos:

- Los teletrabajadores que participaron en el estudio tienen características similares en cuanto a edades, sector de la economía en la que trabajan, horarios y una alta remuneración, así como su nivel formativo y condiciones de vivienda. No obstante, a pesar de lo homogénea de la muestra, la misma no presenta variables con una distribución ajustada a la curva normal.
- Con respecto al primer objetivo de investigación: describir los factores psicosociales intralaborales, los teletrabajadores de la muestra mostraron niveles de exposición desfavorables para la salud en las dimensiones: “exigencias cuantitativas”, “sentido del trabajo”, “integración a la empresa” “claridad del rol” y “apoyo entre pares”, lo cual coincide con hallazgos previos en otras investigaciones sobre el teletrabajo.
- Aunado a esto, a diferencia de investigaciones sobre factores psicosociales intralaborales previas, todas las sub-escalas presentaron una tendencia a los niveles de exposición favorables o desfavorables para la salud, mientras que en dichas investigaciones la tendencia se mantuvo en los niveles de exposición intermedios para la salud.
- Al caracterizar igualmente los factores psicosociales extralaborales no se hallaron dimensiones con niveles de exposición desfavorables para la salud. Esto parece demostrar que el teletrabajo permite generar un balance vida-trabajo adecuado, dando una mayor presencia del trabajador en su vida personal y así mejorando su calidad de vida.
- Al determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales se puede decir que Existen relaciones entre las dimensiones de los instrumentos antes mencionados, destacando las escalas “posibilidades de desarrollo” “control sobre los tiempos de trabajo” y “apoyo entre pares” como aquellas que más se relacionan con el instrumento CFP-EL; dejando a su vez “influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” como principal escala correlacionada con las sub-escalas del instrumento CFP-IL.

IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

En primera instancia, las principales limitaciones del estudio recaen en el tamaño de la muestra ubicada. Por ende, la primera recomendación para futuras investigaciones es obtener una muestra lo suficientemente amplia y que además cumpla con una distribución normal, lo que haría factible la aplicación de herramientas de análisis estadístico más complejas, las cuales permitirían la identificación de grupos claves dentro de la población y proveería a los investigadores de un mayor poder tanto descriptivo como explicativo y de ser posible, predictivo.

También es importante destacar que si bien en la muestra estudiada por la presente investigación, los participantes reflejan tendencias a los niveles de exposición favorables para la salud, aquellas sub-escalas que reflejan peligros psicosociales pueden ser abordadas por futuras investigaciones en búsqueda de diversas alternativas de intervención que reduzcan estos peligros psicosociales. Esto también podría realizarse mediante estudios fenomenológicos que permitan conocer la complejidad del evento asociado a cada dimensión para los teletrabajadores.

Es posible también realizar la vinculación con diversas variables sociodemográficas que permitan comprender de forma integral el contexto bajo el cual se desarrollan los teletrabajadores venezolanos.

En síntesis, el teletrabajo en Venezuela es una condición laboral que ha sido poco abordada y cuyos resultados en el presente estudio permiten afirmar que los participantes poseen niveles de exposición mayoritariamente favorables para la salud frente a otras poblaciones estudiadas en el mismo período de tiempo, lo cual puede sugerir que el teletrabajo es una alternativa recomendable a nivel de salud, adquiriendo así una mayor relevancia para el área de la salud ocupacional nacional.

REFERENCIAS

- Abregat, M. y Gallego, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, 83, 55-61
- Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional. (2016). European Academy of Occupational Health Psychology website. Obtenido de <http://www.ea-ohp.org/>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2018). Recuperado el 02 de Junio de 2018, de <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha>
- Aguirre, Y. y Sánchez, M. (2016). Factores psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en la pastelería Lucerna de la ciudad de Pereira. Recuperado de <https://goo.gl/SudPoh>
- Almirall, P. (2007). Ergonomía cognitiva apuntes para su aplicación en trabajo y salud. Instituto nacional de salud de los trabajadores, La Habana Cuba. Recuperado de: <https://goo.gl/V5hcho>
- Almirall, P., Gernet, I., Rebeyrat, J., Levi, L., Matrajt, M., Sznclwar, L., Lancman, S. y Uchida, S. (2005). Subjetividad y Trabajo. *Subjetividad y Cultura*(23), 7-58. Recuperado de <http://subjetividadycultura.org.mx/2012/11/subjetividad-y-trabajo/?format=pdf>
- Álvarez, A. y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico* 9 (16), 89-106.
- Álvarez, R. y Morales, P. (2017). Salud pública y medicina preventiva. Manual Moderno. Recuperado de: <https://goo.gl/Z64sZd>
- Anguas, A. (2000). El bienestar subjetivo en la cultura mexicana. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Araújo, L. (2015). Aportes para la consolidación de la práctica profesional de la psicología en los equipos multidisciplinares de salud en el trabajo. Recuperado de: <https://goo.gl/HHR75r>
- Arita, B. (2004). Condiciones objetivas de vida, capacidades y bienestar subjetivo como dimensiones de estudio de la calidad de vida. Tesis de Doctorado. Culiacán, Sin.: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 15 (3), 111-122
- Báez, C. y Moreno, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <https://goo.gl/aMTqyf>
- Beltrán, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002-2012. Maestría en Administración en Salud. Bogotá
- Bencomo, L. y Gómez, D. (2018). Capital psicológico, Engagement y factores psicosociales intralaborales en una muestra multi-ocupacional de trabajadores venezolanos. (tesis de pregrado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

- Benjumea, M., Villa, E. y Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA: Medellín.
- Betancour, F. (2012). Factores psicosociales en el trabajo comprendiendo su significado. *Revista Protección y Seguridad*, Consejo Colombiano de Seguridad, 342,- 1-6.
- Betancourt O. Salud y Trabajo. Reflexiones teóricas metodológicas. Monitoreo Epidemiológico. Atención en Salud. Primera Edición. Quito. Ed. CEAS-OPS; 1995.
- Blanco, G. y Feldman, L. (2017). *Factores Psicosociales Laborales y sus Efectos: Haciendo Visible lo Invisible. Experiencias en Venezuela*. Caracas: Araca Editores.
- Briceño-León, R. (2000). Bienestar, salud pública y cambio social. *Salud y equidad: una mirada desde las ciencias sociales*. Río de Janeiro: Editora Fio-Cruz
- Budez, L. y Bula, V. (2017). Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de barranquilla. Universidad Libre Seccional Barranquilla.
- Carayon, P., Haims, M. y Yang, C. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W.Karwowski (Ed.), the International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.
- Cataño, S. y Gómez, N. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. CES Salud Pública, (5)82-91.
- Cifre, E. y Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona* (15), 71-99
- Colorado, J. y García, E. (2014). *Relación existente entre las condiciones psicosociales intralaborales y el estrés laboral en trabajadores operarios y administrativos de una comercializadora de productos de consumo masivo, en la ciudad de Pereira*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Pereira: Pereira, Colombia
- Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención: Ginebra.
- CONGRESO DE MÉDICOS Y Biólogos EN LENGUA CATALANA. (1978). Actas de Congreso. Perpiñán.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta oficial*, (5.453).
- Cox, T. y Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Dejours, Ch. (2009). El desgaste mental en el trabajo. Madrid: Modus Laborandis.
- Delgadillo, L. (2011). Factores psicosociales. Una crítica a su definición. En: Juárez, A. y Camacho, A. (2011). Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. México: Juan Pablos Editor, S.A./UAEM.
- Dimitrova, D. (2003). Controlling teleworkers: supervision and flexibility revisited. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 181-195. Recuperado de: <https://goo.gl/urr2aS>

- Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(1), 0-0. Recuperado de: <https://goo.gl/6E6Hgg>
- Esser, J. y Rojas, C. (2006). Subjetividad, trabajo y salud mental. *Salud de los trabajadores*, 14 (2), 81-85.
- Eurofound y la Oficina Internacional de Labor. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- European Academy of Occupational Health Psychology. Recuperado de: <http://www.ea-ohp.org/>
- Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(1), 0-0. Recuperado de: <https://goo.gl/6E6Hgg>
- Feldman, L. y Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 20(1), 75-92. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v20n1/art07.pdf>
- Fernández, J. y Navarro, J. (2016). Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 27(3), 193-194. Recuperado de: <https://goo.gl/b5UWn1>
- Fiesco, N. (2016). Factores psicosociales en el trabajo: Diagnóstico y propuestas de intervención en cuatro instituciones de salud mental de la Sabana de Bogotá D.C. 2015 - 2016. Universidad Nacional de Colombia,
- Findlay, P. y Thompson, P. (2017). Contemporary work: Its meanings and demands. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 122-138. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022185616672251>.
- Flores, S. (2011) Factores psicosociales y socio demográficos que influyen en el rendimiento laboral y su relación con la motivación: un caso empresarial. Maestría thesis, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Gavidia, V. y Talavera, M. (2012). La construcción del concepto de salud. *Didáctica de las ciencias experimentales y sociales*, (26).
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*. 83; 169-173
- Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641-1667. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726707084303>
- Gómez, G. (2011). Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. En A. Juárez, y A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.
- Gómez, C. y Graván, P. (S.F.). El trabajo colaborativo telemático aplicado a la formación. Recuperado el 18 de Mayo de 2018 de: https://quadernsdigitals.net/datos_web/biblioteca/l_1401/enLinea/5.pdf
- Gorbaneff, Y. (2007). Problemas, experimentos, juegos de roles para el pensamiento administrativo (Vol. 7). Pontificia Universidad Javeriana.
- Grisolia, J. (2011). El teletrabajo, una puerta al futuro. Recuperado el 15 de marzo de 2018 de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/ar_grisolia_teletrabajo.pdf

- Guerra, J. y Peñalver, A. (2014). Descripción de los factores psicosociales intralaborales en una muestra de trabajadoras y trabajadores de una universidad pública venezolana (tesis de pregrado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Guillen, D. y Morales, H. (2018). Relación entre bienestar laboral general, factores psicosociales intralaborales y disposición a fluir en el trabajo en una muestra multiocupacional venezolana. (tesis de pregrado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Gutiérrez, A. (2017). Identificación de factores psicosociales en un grupo de trabajadores de la minería venezolana. En G. Blanco, y L. Feldman, *Factores psicosociales laborales y sus efectos: haciendo visible lo invisible* (págs. 77-98, 3). Caracas: Araca Editores.
- Gutiérrez, A. (2017). Factores psicosociales intralaborales y bienestar psicológico en trabajadores y trabajadoras de estéticas y salones de belleza. (trabajo especial de postgrado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Haddon, L. y Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, 5(1), 193-223
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5a ed.). México: Mc-Graw Hill.
- Hernández, R. (2015). Factores psicosociales laborales: análisis en un centro de diagnóstico e investigación del sector salud. (trabajo especial de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Henríquez, H., y Selamé, T. (2005). Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. Cuaderno de Investigación, 26.
- Hurtado, J. (2010). Metodología de la investigación. Taxonomía de los diseños de investigación. Recuperado de <https://goo.gl/FoheUg>
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación. Taxonomía de los diseños de investigación. Recuperado de <https://goo.gl/FoheUg>
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2006). Recuperado el 15 de Enero de 2018 de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/enf_ocup_2006.xls
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2015). Accidentes Laborales Formalizados ante Inpsasel. Año 2015. Recuperado el 19 de Enero de 2018 de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/enf_ocup_2006.xls
- Izcara, J. (2009). La praxis de la investigación cualitativa. México: Plaza y Valdés.
- Jaccard, P. (1966). *Psycho-sociologie du travail*, Pierre Jaccard, Études et Documents. Paris. Erudit.
- Juárez A. 2004. Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. *Cienc Trab.* 6 (14):189-196
- Juárez, A. (2017). ¿Qué son los factores psicosociales del trabajo? En G. Blanco, y L. Feldman, *Factores psicosociales laborales y sus efectos: haciendo visible lo invisible* (págs. 13-42, 2). Caracas: Araca Editores.
- Juárez, A., y Camacho, A. (2011). Factores Psicosociales de la salud en el trabajo: Análisis de su concepción y base teórica. En A. Juárez, y A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.

- Kalimo, R., El Batawi, M. y Cooper, C. (1988). Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Recuperado de <https://goo.gl/R8sqBf>
- Knight, P. (2006). *El profesorado de educación superior: Formación para la excelencia* (Segunda ed.). Recuperado de <https://goo.gl/mnq25h>
- La Cruz, A. (2016). Análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos.
- La Cruz, A., Gutiérrez, A., Blanco, G. y Rodríguez, V. (2017). Validación de un instrumento para evaluar factores psicosociales intralaborales en una muestra de trabajadores venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 25(2), 110-130.
- La Cruz, A., Gutiérrez, A., Gómez, G. y Torres, V. (2018). Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y Psicología aplicada: Manual para la formación del especialista* (Décima segunda ed.). Recuperado de <https://goo.gl/d5Ckmr>
- Londoño, M. (2015). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal. *ORP journal*. (4) 1-12.
- López, N., Pérez, M., Nagham, E. y Vázquez, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60 (236) 587-599.
- López, O. (2010). *Teletrabajo a domicilio: Opción práctica para la gerencia Moderna*. San José, Costa Rica. Recuperado el 16 de mayo de 2018 de: <https://core.ac.uk/download/pdf/143447153.pdf>
- LOTTT. (2012). Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)”.
- Louie, P. (2017). A Phenomenological Study on the Leadership Experience of Teleworking Leaders (Doctoral dissertation, Walden University).
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M. y Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *eduPsykhé*, 4(1), 19-42.
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443). Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martínez, A., Pérez, M., De Luis, P. y Vela, M. (2007). Telework, human resource flexibility and firm performance. *New Technology, Work and Employment*, 208-223.
- Meneses, G. (s.f.). Factores psicosociales laborales y su relación con factores sociodemográficos en profesionales de salud en una empresa de sector privado.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008). Ley 1221 de 2008 (julio 16) por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado el 01 de Enero de 2018 de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley_1221_de_2008.pdf
- Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de www.minsalud.gov.co
- Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Recuperado de: <https://goo.gl/CXenbp>
- Morales, E. (2011). Factores psicosociales en el trabajo: reflexiones conceptuales, teóricas y metodológicas. En: Juárez, A. y Camacho, A. (2011). Reflexiones

- teórico conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. México, D. F.: Juan Pablos Editor, S.A./UAEM.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. Recuperado de <https://goo.gl/p41tHC>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Ginebra: 24-26 de octubre de 2016.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). El Informe sobre la salud en el mundo 2006 - Colaboremos por la salud. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017 de <http://www.who.int/whr/2006/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1-144.
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Diciembre de 2013. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud. Oficina Regional para Europa (1984): Europa 1984. Health Promotion. A discussion document on the concepts and principles, Copenhagen, Oficina Regional para Europa de la Organización Mundial de la Salud.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677224.pdf>
- Parra, M. (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. (1ra ed.) Chile, Santiago: Organización Internacional del trabajo.
- Patíño, Y. y Alvaran, M. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el Centro Cardiovascular de Caldas. Colombia.
- Patlán, J. (2017). Salud ocupacional y psicología: ¿Quo vadis? *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 67-73. Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol18_1_17/rst09117.htm
- Peiró, J. (1989). Desempeño juvenil y socialización en el trabajo. Madrid

- Peiró, J. (1998). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186. Recuperado de <https://goo.gl/CKuzFu>
- Peláez, S. y Cuellar, S. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales.
- Pons, X. y Ramos, J. (2012). El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social. *Studium: Revista de humanidades*, (18), 193-215.
- Pulido, E. (2016). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión (Investigation about Psychosocial Factors at Work in Colombia: a review). *Inclusión y Desarrollo*, 3(1), 83-95.
- Ramírez, S. (2003). *Encuadramiento jurídico del teletrabajo dentro del derecho laboral* (Doctoral dissertation, Tesis de la especialidad en derecho del trabajo, Universidad Católica del Táchira).
- Ramírez, S. (S.F.) *El Teletrabajo y su encuadramiento jurídico*. Venezuela: Universidad Católica del Táchira. Recuperado el 15 de junio de 2018.
- Rew, M. y Ferns, T. (2005). A balanced approach to dealing with violence and aggression at work. *British Journal of Nursing*, 14, 227-232.
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (31), 1-15. Recuperado de <https://goo.gl/VS2Mhs>
- Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2012 La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual: Debates desde las ciencias sociales. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. Recuperado de <https://goo.gl/DKyX3f>
- Ruz, J. (2017). *El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las relaciones laborales: Interactuación y conflicto*. Barcelona: Universitat Abat Oliba CEU.
- Salaff, J. W. (2002). Where home is the office. *The internet in everyday life*, 464-495. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v-UR_2QRFpwC&oi=fnd&pg=PA464&dq=salaff+where+home+is+the+office&ots=K_7ww-NKM6&sig=4-VfcQVfEXq9eFQzmSowmcQUDM0#v=onepage&q=salaff%20where%20home%20is%20the%20office&f=false
- Salanova, M. (2010). (Ed.). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Editorial Síntesis. Madrid. Recuperado de: <https://goo.gl/xw5VK4>
- Salazar, S. (2016) "Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict", *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4), pp.435-449. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2015-0289>.

- Salcedo, O. (2010). La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial. H&A Consulting Ltda. Colombia.
- Seppelli, A. (1970). Health Education and Protection of Health, en *Lotta tuberc*, 40 (1) pp 42-47.
- Soler, J. (2016). Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá. Recuperado de <https://goo.gl/169qx6>
- Stanworth, C. (1998), 'Telework and the Information Age', *New Technology, Work and Employment*, 13, 1, 51-62.
- Steward, B. (2000). Changing times: the meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society*, 9(1), 57-74. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0961463X00009001004>
- Sturesson, L. (1997). Telework: symbol of the information society? In E. Gunnarsson (ed.), *Virtually free? Gender, work and spatial choice* (pp. 79-90). Stockholm: NUTEK.
- Suárez-Barros, A (2015). Correlaciones entre Variables de Salud Mental, Bienestar Subjetivo, Engagement y Síndrome de Burnout, en Teletrabajadores tutores virtuales. Colombia. Tesis de Maestría, Universidad del Norte, (2015).
- Sura. (2008). Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Recuperado de <http://www.arlsura.com/micrositio/psicosocial/>
- Terris, M. (1994). La epidemiología y la Salud Pública: orígenes e impacto de la segunda revolución epidemiológica. *Rev. San. Hig. Pub.*; 68: 5-10.
- Tezanos, J. (2001). La explicación sociológica: Una introducción a la sociología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Toro, F., Londoño, M, Sanín, A y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137.
- Triola, M. (2004). Probabilidad y estadística. México: Pearson Educación. Recuperado de <https://goo.gl/mgqyYq>
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*. 18 (1); 17-41.
- Ulin, P., Robinson, E., & Tolley, E. (2006). Investigación aplicada en salud pública. Recuperado de <https://goo.gl/ux7txY>.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*. Editorial el manual moderno. Recuperado de: <https://goo.gl/mpVQdY>
- Valencia, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(2), 16-26.
- Ventura, M., Llorens, S. y Salanova, M. (2005). El tecnoestrés: un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida. *Forum de recerca*, 11(26), 1-16.

ANEXOS

Anexo A Carta de consentimiento



Encuesta de las condiciones de trabajo en Venezuela
Carta de información y declaración de confidencialidad

Apreciado Trabajador o Trabajadora,

Es grato saludarle y extenderle cordialmente una invitación a participar en un estudio sobre las condiciones de trabajo y bienestar de los teletrabajadores y teletrabajadoras dentro del territorio nacional. Con la información recabada se pretende saber más sobre la situación de estos trabajadores e implementar a la luz de los resultados obtenidos estrategias y planes de prevención para mejorar las condiciones de trabajo y de salud.

Si usted accede a participar debe llenar una encuesta contentiva de tres partes, la primera de datos sociodemográficos, la segunda sobre los Factores Psicosociales Intralaborales presentes en su sitio de trabajo y la tercera sobre Factores Psicosociales Extralaborales que representan temáticas ajenas a su trabajo.

Esta encuesta será aplicada por Katherine Lago y Víctor Contreras, estudiantes de Psicología Industrial de la Universidad Central de Venezuela (UCV) y será supervisado por Juan Carlos Canga, psicólogo industrial.

Lea con atención los siguientes aspectos relacionados con su colaboración como participante en el estudio sobre las condiciones de trabajo y bienestar de los teletrabajadores y teletrabajadoras de Venezuela:

- La participación en el estudio es absolutamente **VOLUNTARIA**. Si no desea participar esto no le afectará en absoluto.
- Este estudio no representa ningún peligro para la seguridad e integridad de los participantes.
- No existen situaciones de engaño como producto de la aplicación de los instrumentos de investigación.
- La única responsabilidad de el/la participante consiste en responder de forma honesta las preguntas formuladas en los cuestionarios.

Declaración de confidencialidad:

Este estudio respeta las reglas de discreción y las políticas de privacidad, por lo tanto, se garantiza el anonimato, la confidencialidad y la discrecionalidad de los datos. Los datos personales y hallazgos serán recaudados, guardados y utilizados en el futuro de manera anónima e irreversible. Los datos serán protegidos con una clave secreta y sólo podrán acceder a ellos miembros del equipo de trabajo del estudio. En caso de una publicación de los datos se garantiza la confidencialidad de los datos personales.

Su cuestionario tiene un número de identificación. Usted lo recibirá de parte del encuestador. Este número será conocido sólo por usted. Por favor, guárdelo bien. En caso de que usted desee retirar su consentimiento del estudio, no necesita nombrar algún motivo. Sus datos serán borrados a la brevedad, tan pronto como nos haga saber su número de identificación.

Por favor conteste todas las preguntas, ya que en caso de dejar preguntas en blanco su encuesta podría no ser válida

En caso de dudas diríjase a Katherine Lago (Teléfono: 04125735824) o Víctor Contreras (Teléfono: 04142071443).

Habiendo leído los puntos anteriores, manifiesto haber sido informado sobre los lineamientos éticos en que se apoya el estudio en cuestión y expreso mi consentimiento para participar en el mismo.

Firma autógrafa del participante _____

Firma autógrafa del investigador _____

¡Muchas gracias por su apoyo!

Anexo B Hoja de datos sociodemográficos

Fecha de aplicación:

--	--	--

día mes año

Código:

DATOS GENERALES

Las siguientes son preguntas que se refieren a información general de usted y su ocupación. Por favor, seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela con una "X" o escríbala en el espacio correspondiente

1. Sexo:

Femenino	
Masculino	

2. Edad:

3. Último nivel de estudios que alcanzó:

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico medio incompleto	
Técnico medio completo	
Técnico superior incompleto	
Técnico superior completo	
Universitario incompleto	
Universitario completo	
Postgrado incompleto	
Postgrado completo	
Carrera militar/policía	

4. Estado Civil:

Unido (a)	
Soltero (a)	
Casado (a)	
Separado (a) de unión o matrimonio	
Divorciado (a)	
Viudo (a) de unión o matrimonio	

5. Profesión u Oficio:

6. Número total de años trabajando:

7. Tiempo en su ocupación actual:

8. Donde trabaja actualmente:

Organismo o Institución Pública,	
Unidad de Producción Social	
Empresa o Institución Privada	
Ambas/Mixta	

9. Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa o institución:	
---	--

10. Cargo que ocupa en esta empresa o institución	
--	--

11. Recibió descripción detallada y precisa de sus funciones, una vez que ingresó a la empresa o institución

SI	
NO	

12. La empresa o institución posee convenios para cursar estudios académicos

SI	
NO	

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña

Jefatura-tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante. Servicios generales	

14. Desde hace cuánto tiempo desempeña el cargo actual en esta empresa o institución	
---	--

15. Escriba el nombre del departamento, área o sección en la que trabaja actualmente	
---	--

16. ¿Ha ocupado otros cargos dentro de la empresa?

SI	
NO	

En caso afirmativo:

Cargo	Tiempo	Departamento, área o sección

17. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa u organización actual?

Personal fijo	
Contrato temporal	
Trabajo sin contrato	
Otro (Aprendiz INCE, pasante)	

18. ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?

40 Horas	
Más de 40 horas	
Otra, especifique	

19. Su horario de trabajo es:

Turno fijo de mañana	
Turno fijo de tarde	
Turno fijo de noche	
Turnos rotativos excepto el de noche	
Turnos rotativos con el de noche	
Horario irregular	
Jornada completa (7 horas)	
Superior a 7 horas	

20. ¿Trabaja horas extras?

SI	
NO	

En caso afirmativo,

¿Cuántas horas lleva acumulada en el último mes?	
--	--

21. Aproximadamente, ¿Cuánto cobra al mes?

Menos de salario mínimo	
Salario mínimo	
De 2 a 3 salarios mínimos	
4 o más salarios mínimos	

22. Seleccione el tipo de salario que recibe :

Fijo	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual
Una parte fija y otra variable				
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)				

23. ¿Realiza alguna otra actividad laboral luego de culminar su jornada?

SI	
NO	

En caso afirmativo,

¿Cuál?	
--------	--

24. Tipo de Vivienda

Quinta o casa quinta	
Casa	
Apartamento en edificio	
Apartamento en quinta, casa quinta o casa	
Casa de vecindad	
Rancho	
Refugio	
Vivienda indígena	
Otra	

25. Su vivienda es:

Propia pagada totalmente	
Propia pagándose	
Alquilada	
Prestada	
Cedida	
Otra forma	

26. Condición del estado físico de la vivienda

Construida	
En construcción	

27. ¿Cuántas personas residen actualmente en su vivienda?

--	--

28. Número de hijos

--	--

29. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--	--

**Anexo C Cuadernillo del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales
(CFP-IL)**

(Adaptada por Blanco, 2013 y validado por Blanco, Gutiérrez, Rodríguez y Lacruz, 2015).



Instrucciones

A continuación, se le presentan una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren.

No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible.

Todas las respuestas deberá marcarlas en la hoja de respuestas proporcionada.

Ejemplos

1) Su trabajo requiere que dé su opinión

A) Siempre

B) Muchas veces

C) A Veces

D) Solo Algunas Veces

E) Nunca

A B C D E

2) Está satisfecho (a) con las condiciones del medio ambiente de trabajo

A) Muy Satisfecho (a)

B) Bastante Satisfecho (a)

C) Más o Menos Satisfecho (a)

D) Poco Satisfecho (a)

E) Nada Satisfecho (a)

A B C D E

Deberá rellenar el óvalo de la opción que se vincule con su elección en la Hoja de Respuestas que el examinador le ha proporcionado. Por ejemplo, la primera situación, si su trabajo NUNCA ha requerido que dé su opinión, entonces rellenará el óvalo de la opción "E", ya que corresponde con "Nunca"

No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

Planteamientos

- 1) Tiene tiempo para llevar al día su trabajo
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 2) Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 3) Su trabajo requiere memorizar muchas cosas
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 4) Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 5) Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 6) Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 7) Le cuesta olvidar los problemas del trabajo
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 8) Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 9) En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 10) Su trabajo requiere que esconda sus emociones
 - A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 11) Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 12) Su trabajo requiere mucha concentración
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 13) Su trabajo requiere mirar con detalle
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 14) Su trabajo requiere alto nivel de precisión
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 15) Su trabajo requiere atención constante
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 16) Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 17) Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 18) Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 19) Puede decidir cuándo hacer un descanso
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 20) Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 21) Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 22) Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 23) Puede decidir la velocidad a la que trabaja
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 24) Su trabajo requiere que tenga iniciativa
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 25) Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 26) La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 27) Su trabajo es variado
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 28) Las tareas que realiza le parecen importantes
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 29) Se siente comprometido con su ocupación
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 30) Tienen sentido sus tareas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 31) Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 32) Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 33) Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 34) Siente que la empresa o institución es importante para Ud.
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 35) La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 36) Recibe capacitación útil para hacer su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 37) Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 38) Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 39) Su trabajo tiene objetivos claros
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 40) Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 41) Sabe exactamente que se espera de Ud. en el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 42) En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 43) Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 44) Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 45) Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 46) Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 47) Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 48) Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 49) Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 50) Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 51) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 52) Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 53) Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 54) Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 55) Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 56) Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 57) Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 58) Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 59) Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 60) Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 61) Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 62) Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 63) La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 64) La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 65) Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 66) En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 67) En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 68) En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 69) En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 70) En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 71) Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 72) El trabajo le exige esfuerzo físico.
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 73) Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación)
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 74) El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 75) La actividad laboral que realiza afecta su salud
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 76) En estos momentos está preocupado (a):
Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 77) En estos momentos está preocupado (a):
Por si le cambian de tareas contra su voluntad
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 78) En estos momentos está preocupado (a):
Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 79) En estos momentos está preocupado (a):
Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 80) En estos momentos está preocupado (a):
Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)

81) Está satisfecho (a) con:
...sus perspectivas laborales

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

86) No he dejado óvalos sin rellenar

- A) Sí
- B) No

82) Está satisfecho (a) con:
... las condiciones del medio ambiente de trabajo
(ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

Revise su hoja de respuestas para certificar de que respondió a todos los planteamientos

83) Está satisfecho (a) con:
... el grado en que se emplean sus capacidades

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

84) Está satisfecho (a) con:
... su trabajo, tomándolo todo en consideración

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

85) He contestado a todos los planteamientos

- A) Sí
- B) No

Gracias por su colaboración

Anexo F Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL)



Cuestionario de Factores Psicosociales Extra-Laborales

- CFP-EL -

A continuación se le presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. **Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible.**

Lea cuidadosamente cada planteamiento y conteste rellenando el óvalo de la casilla que corresponda con la opción que mejor describa su situación.

Ejemplo

Si usted en el siguiente planteamiento **siempre** es el responsable de los gastos de su casa, entonces, deberá rellenar el óvalo de la casilla que describe su situación, que en este caso es Siempre.

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
1	Soy el responsable de los gastos en mi casa	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

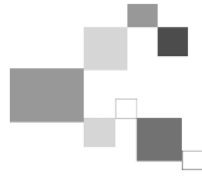
Si tiene dudas en relación con algún planteamiento, solicite ayuda al examinador.



Cuestionario de Factores Psicosociales Extra-Laborales - CFP-EL -

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	La zona donde vivo es segura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro de salud donde me atienden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Las condiciones de mi vivienda son dignas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	En la zona donde vivo existe presencia policial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Me queda tiempo para actividades de recreación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Las relaciones con mis amigos son buenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Cuestionario de Factores Psicosociales Extra-Laborales - CFP-EL -

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Solo Algunas veces	Nunca
20	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Mis problemas personales o familiares afectan mi desempeño laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	La relación con mi familia cercana es cordial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones con las y los otros en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Tengo otros compromisos económicos que afectan el presupuesto familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Soy la o el responsable principal de las tareas familiares y domésticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Si algún día falta a la casa ¿Las tareas domésticas se quedan sin hacer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Cuando está en el trabajo ¿Piensa en las tareas domésticas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Hay momentos en los que necesita estar en el trabajo y en la casa a la vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Revise el cuestionario para cerciorarse de que respondió a todos los planteamientos





Cuestionario de Factores Psicosociales Extra-Laborales - CFP-EL -

Sólo para uso del examinador:

Dimensión	PB	PT
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		
Tareas domésticas		

