



Estrategia sobre los factores de riesgos psicosocial por el trabajo en casa en Redes
Humanas ante la pandemia por Covid-19.

Johanna Milena Dimaté Cortés, Yeny Catalina Ibáñez Álvarez, Karen Milena
Carmona Pérez, Marleny Moreno Atuesta

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Calle 80 / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Noviembre del 2021

Estrategias atenuantes sobre los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de la empresa de servicios temporales, en el marco de la pandemia por Covid-19.

Johanna Milena Dimaté Cortés, Yeny Catalina Ibáñez Álvarez, Karen Milena Carmona Pérez, Marleny Moreno Atuesta

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Oscar Darío Salamanca Rodríguez

Asesor disciplinar

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Calle 80 / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

Noviembre del 2021

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	9
1.1 Descripción del problema	9
1.2 Pregunta de investigación	11
2. Objetivos	11
2.1 Objetivo general	11
2.2 Objetivos específicos	11
3. Justificación	12
4. Marco de referencia	15
4.1 Marco teórico	15
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	25
4.3 Marco legal	27
5. Metodología	29
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	29
5.2 Población y muestra	29
5.3 Instrumentos	30
5.4 Procedimientos.	32
5.5 Análisis de información.	32
5.6 Consideraciones éticas	34
6. Cronograma	34
7. Presupuesto	37
8. Referencias bibliográficas	39

Lista de Anexos

Anexo 1 Consentimiento informado.....	89
Anexo 2 Ficha de datos personales.....	90
Anexo 3 Cuestionario de evaluación de estrés.....	92
Anexo 4 Cuestionarios factores psicosociales extra laborales.....	93
Anexo 5 Cuestionario factores psicosociales intra laborales.....	98
Anexo 6. Cuestionario niveles de afectación personal, laboral y económica.....	108

Lista de Tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades.....	43
Tabla 2. Presupuesto.....	44
Tabla 3. Descripción general de la población.....	46
Tabla 4. Resultados de factores intralaborales.....	51
Tabla 5. Dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	52
Tabla 6. Dimensiones Control sobre el trabajo.....	54
Tabla 7. Dimensiones Demandas del trabajo	56
Tabla 8. Dimensiones recompensa.....	58
Tabla 9. Resultado de las condiciones extralaborales.....	59
Tabla 10. Preguntas relacionadas a la encuesta de niveles de afectación.....	64
Tabla 11. Número de personas que respondieron por ítem.....	70
Tabla 12. Niveles de calificación.....	71

Lista de Gráficos

Figura 1. Rango de edad.....	45
Figura 2. Estado civil.....	46
Figura 3. Nivel de estudios.....	47
Figura 4. Estrato socioeconómico.....	48
Figura 5. Tipo de vivienda.....	48
Figura 6. Personas a cargo.....	49
Figura 7. Perfil ocupacional.....	49
Figura 8. Puntaje total evaluación del riesgo psicosocial intralaboral.....	50
Figura 9. Percepción de las analistas de selección dominio, liderazgo y relaciones sociales.....	52
Figura 10. Percepción de las analistas de selección dominio control sobre el trabajo....	54
Figura 11. Percepción de las analistas de selección dominio demandas del trabajo....	56
Figura 12. Percepción de las analistas de selección dominio Recompensas.....	58
Figura 13. Total de factores Riesgo Extralaboral.....	60
Figura 14. Nivel de estrés.....	62
Figura 15. Niveles de afectación según variable.....	71

Resumen ejecutivo

La presente tesis consiste en identificar cuáles son los efectos psicosociales que genera el trabajo en casa en profesionales de selección en una compañía de servicios temporales a consecuencia de la pandemia por el COVID-19.

El objetivo central es identificar los efectos psicosociales que ha generado el trabajo en casa al personal del área de selección de una empresa de servicios temporales a consecuencia de la pandemia por el COVID-19.

Ante esto, se pretende conocer el impacto psicosocial que ha generado la pandemia Covid 19 en profesionales de psicología de una empresa orientada a brindar servicios de recurso humano.

Para lograr lo anteriormente descrito, se recopiló información teniendo en cuenta la batería de riesgo psicosocial contando con los cuestionarios de medición intralaboral, extralaboral y estrés, además de una encuesta tipo Likert en la que se hicieron preguntas cerradas relacionadas al nivel de afectación dentro del entorno laboral, familiar y económico por el Covid-19, en el que se realizó las comparaciones pertinentes entre encuestas de acuerdo a los resultados obtenidos entre las profesionales de selección vs el impacto emocional que logro causar la pandemia Covid-19, teniendo como resultados que el trabajo en casa genero un alto impacto dentro de la población evaluada porque se vio inmerso los tiempo personales, ejecución de tareas no relacionadas a la labor, distanciamiento considerable con las personas o amigos del trabajo.

Palabras clave: Trabajo en casa, riesgo psicosocial, covid-19.

Abstract

This thesis consists of identifying the psychosocial effects generated by working at home in recruitment professionals in a temporary services company as a result of the COVID-19 pandemic.

The main objective is to identify the psychosocial effects that work at home has generated on personnel in the selection area of a temporary services company as a result of the COVID-19 pandemic.

Given this, it is intended to know the psychosocial impact that the Covid 19 pandemic has generated in psychology professionals of a company oriented to provide human resource services.

To achieve the aforementioned, information was collected taking into account the psychosocial risk battery, counting on the intra-work, extra-work and stress measurement questionnaires, as well as a Likert-type survey in which closed questions were asked related to the level of affectation within the environment. work, family and economic by the Covid-19, in which the pertinent comparisons were made according to the results obtained between the selection professionals of each city vs the emotional impact that the Covid-19 pandemic managed to cause, with the results that Working at home generated a high impact within the population evaluated because personal time, execution of tasks not related to work, considerable distancing from people or friends from work was immersed.

Keywords: Work at home, psychosocial risk, covid-19.

Introducción

Actualmente, el mundo presenta una gran problemática de salud debido al Covid-19 que ha sido denominada por la organización mundial de la salud como una emergencia de salud pública de importancia internacional. Debido a esta problemática, Colombia desde el 6 de marzo del año 2020 confirmó el primer caso de Covid-19 en el país, lo cual nos ha llevado a reinventarnos como sociedad frente a las organizaciones, avanzando con paso firme en el teletrabajo, ya que se convirtió en una alternativa laboral que el ministerio de las TIC incentiva a fortalecer, el trabajo en casa es percibido actualmente como una modalidad laboral, teniendo en cuenta las diversas situaciones que se presentaron en nuestro país como lo es Colombia, se observa una gran parte de la población que partiendo de una obligación ejecutan sus actividades en la modalidad del teletrabajo, siendo esta una estrategia laboral que avanza al ritmo de la tecnología y se puede determinar como una forma de organización laboral, el cual apunta a la reducción de los desplazamientos, autonomía e independencia para el desarrollo de las actividades y una mejora en la calidad de vida; sin embargo, es importante tener en cuenta que son pocos los estudios que evidencian cuales pueden ser los efectos positivos y negativos del teletrabajo, tales como la conciliación entre la vida laboral y familiar, el avance de la vida profesional, el manejo del tiempo, el aislamiento social, estrés producido por las nuevas tecnologías, las posibles enfermedades laborales que se puedan desarrollar por no contar con herramientas ergonómicas para el desarrollo de las actividades, entre otras.

Aunque la cantidad de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando gradualmente a lo largo de los años (Eurostat, 2018), sin dudas la pandemia ha acelerado la adopción por parte de los empleadores de las modalidades de teletrabajo. En un contexto como el de la pandemia de Covid-19, el teletrabajo ha demostrado

ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa, mientras, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional.

De acuerdo a lo anterior este proyecto investigativo nos permite ver la problemática. ¿Cuáles son las estrategias que podrían mitigar los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de la empresa de servicios temporales, en el marco de la pandemia por Covid-19? La justificación de la investigación pretende dar a conocer la funcionalidad del trabajo en casa, sus características, su implementación y su evolución en los trabajadores que han laborado desde establecimientos corporativos en la modalidad presencial, sin poca incursión al mundo de las TIC, además de los factores psicosociales, a los que se ha tenido que ver inmersos debido a la “no costumbre” del trabajo virtual, varias compañías no estaban preparadas para el cambio operativo al digital, lo cual permitió crear estrategias para mitigar los percances y seguir su operatividad, en esta transición.

Ante esta situación, los colaboradores se vieron en la necesidad no solo de tener un cambio laboral, sino también social y familiar, dado a que las relaciones interpersonales que tenía con sus compañeros de trabajo o con las personas externas a la compañía se modificaron en la medida de que el relacionamiento fue focalizado a lo estrictamente necesario, por lo que es importante iniciar un estudio e identificar los factores psicosociales que inciden en laborar desde casa ante la obligatoriedad de sumergirse en la era digital.

Por esto, esta investigación buscó identificar y reconocer la estrategia que podría mitigar los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de la empresa de servicios temporales, en el marco de la pandemia por Covid-19, donde es importante que el trabajador pueda generar un mejor bienestar laboral y gozar de

buena salud, por lo que va a permitir tener futuras herramientas que ayuden a mitigar variables que causen malestar en los colaboradores y potenciar aquellas que facilitan la labor y motivan la gestión del mismo trabajador. Ante lo anterior, la población seleccionada objeto de la investigación corresponde a una muestra de 10 funcionarios de la empresa temporal Redes Humanas, todos profesionales en psicología del área de selección.

Ahora bien, la información fue recopilada teniendo en cuenta la batería de riesgo psicosocial contando con los cuestionarios de medición intralaboral, extralaboral y estrés, además de una encuesta tipo Likert en la que se hicieron preguntas cerradas relacionadas al nivel de afectación dentro del entorno laboral, familiar y económico, en el que se realizaron las comparaciones pertinentes de acuerdo a los resultados obtenidos entre las profesionales de selección vs el impacto emocional que logro causar la pandemia Covid-19.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Para efectos del presente trabajo de investigación, se tiene el concepto de teletrabajo que surgió en el año de 1973 a través del físico norteamericano Jack Nilles, mediante una crisis petrolera presentada en los Estados Unidos, a partir de la década de los años 80's y 90's que la ejecución de esta modalidad en el mundo inició a incrementarse debido al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC. Sin embargo, con el paso del tiempo, el mundo ha ido modificando sus sistemas de vida y de relacionarse, las TIC han sido el medio que se ha prestado para ello, estas han permitido potenciar países, organizaciones y hasta seres humanos individuales, las cuales impactan la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud y muchos otros aspectos de cualquier ciudadano, demostrando cada vez más la brecha digital y la nueva distinción entre pobres y ricos, por el acceso que se tiene

a las mismas. Estas ideas son reforzadas por Civit y March (2000) en su libro *Implantación del teletrabajo en la empresa* al hacer referencia a palabras de Alvin Toffler: “Esta nueva civilización trae consigo nuevos tipos de familia; formas distintas de trabajar, amar y vivir; una nueva economía”. Para trabajar no hay limitaciones de espacio y tiempo y la competencia se vuelve cada vez más activa, lo anterior se manifiesta en el surgimiento principalmente de herramientas como el teletrabajo.

El gobierno argentino en particular y los gobiernos de América Latina y el Caribe en general, usaron las tecnologías de la información y las comunicaciones, para lograr ser más eficientes, confiables y colaborativas. En relación con eso y en el año 2007, mediante el consenso de todos los actores participantes, se elaboró e impulsó un proyecto de ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia.

No obstante, como toda nueva modalidad como lo es el teletrabajo, el cual necesita implantarse como una cultura política-organización del empleo y para ello, las medidas son parte fundamental en ese proceso donde varios países de América Latina y el Caribe, presentaron numerosos avances en este sentido como lo son Colombia, Perú, Costa Rica, México, República Dominicana, entre otros (Acosta, 2016, Apartado VI).

En Colombia desde el año 2008 existe un marco legal para el teletrabajo que tiene como propósito iniciar y regular esta modalidad, convirtiéndose en un contenido novedoso, pero a su vez un tema argüido por sus escasas investigaciones y el modo en como esta incide en las conductas de los trabajadores directamente relacionadas con los aspectos psicosociales.

Ahora bien, en Colombia, esta modalidad no ha sido la excepción, puesto que en el 2018 se contaba con 122.278 teletrabajadores y a la fecha esta cifra se ha incrementado acuciosamente, teniendo en cuenta no sólo la emergencia sanitaria por la que actualmente vive el mundo, sino también porque las organizaciones han hallado en esta modalidad distintas ventajas, entre las más destacadas se encuentra la reducción de costos y aumento de

la productividad en sus trabajadores; sin embargo, a pesar de que son escasas las investigaciones que se han hecho en el país frente al teletrabajo y sus implicaciones, en las existentes y revisadas mediante la recopilación de artículos científicos, decretos y páginas web de Ministerios Colombianos se ha manifestado que así como existen ventajas valiosas para las organizaciones, no se deberá desconocer que existen también desventajas relevantes para los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, ya que se ha exteriorizado que esta modalidad puede desencadenar percusiones a nivel emocional, físico, conductual y cognitivo en medios intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores, con relación a esto, el teletrabajo repercute en los factores psicosociales por los posibles riesgos que puede generar en el teletrabajador en aspectos como el aislamiento físico, la coerción cognitiva y el equilibrio entre la vida personal frente a la vida laboral.

No obstante, la situación que se presenta en la compañía de servicios temporales a consecuencia de la pandemia es la siguiente, la organización no contaba con el proceso digital para que su equipo de trabajo del área de selección realice las funciones desde la modalidad del teletrabajo, adicional se generan jornadas extensas de trabajo donde se ven afectadas las analistas de selección, en su hábito personal y laboral, generándoles percances en el manejo del tiempo y su salud afectando de esta manera el rendimiento y cumplimiento laboral frente a las diferentes responsabilidades que se encuentran a su cargo. Sin embargo, se afectan también las relaciones interpersonales en el área, porque se debilita la comunicación físicamente, siendo esta reemplazada por el medio virtual.

Teniendo en cuenta lo anterior se formula la pregunta de investigación para dar inicio al proyecto.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la estrategia que podrían mitigar los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de Redes Humanas, en el marco de la pandemia por Covid-19?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- Establecer una estrategia que mitigue los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de Redes Humanas, en el marco de la pandemia por Covid-19.

2.2 Objetivos específicos

- Determinar las causas y los efectos psicosociales que ha generado el trabajo en casa al personal del área de selección de Redes Humanas a consecuencia de la pandemia por el COVID-19.
- Identificar los niveles de afectación en el área personal, laboral y económica en las analistas de selección a consecuencia de la pandemia por el Covid -19.
- Definir las actividades de una estrategia para mitigar los riesgos psicosociales ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de Redes Humanas en el marco de la pandemia por Covid-19.

3. Justificación

La investigación pretende dar a conocer la funcionalidad del Trabajo en casa, sus características, su implementación y su evolución en los trabajadores que han laborado desde

establecimientos corporativos en modalidad presencial, sin poca incursión al mundo de las TIC, además de los factores psicosociales, a los que se ha tenido que ver inmersos debido a la “no costumbre” del trabajo virtual. Dado a los cambios que se han venido dando con el paso del tiempo teniendo en cuenta las necesidades que se han presentado, en este caso, para el año 2020 ante la emergencia sanitaria del COVID – 19, donde muchas de las compañías no estaban preparadas para implementar labores desde casa y reprogramar sus procesos operativos desde el mundo digital, hizo que muchas de las empresas crearan nuevas estrategias contra reloj para seguir continuando su operatividad, en esta transición, los colaboradores debieron cambiar su rol y salir de su zona de confort para adaptarse a nuevas funciones laborales en las que demandaban más tiempo laboral y personal.

Ante esta situación, los colaboradores se vieron en la necesidad no solo de tener un cambio laboral, sino también social y familiar, dado a que las relaciones interpersonales que tenía con sus compañeros de trabajo o con las personas externas a la compañía se modificaron en la medida de que el relacionamiento fue focalizado a lo estrictamente necesario, manejándose por videollamada o telefónicamente, y no solo esto, sino que también se reflejó que el nuevo equipo de trabajo era y sigue siendo las personas con las que convive o en su defecto, la soledad para quienes viven solos; es allí donde se empieza a ver que el trabajo en casa causa efectos que posiblemente son notables y otros que no, por lo que es importante iniciar un estudio e identificar los factores psicosociales que inciden en laborar desde casa ante la obligatoriedad de sumergirse en la era digital.

El trabajo en casa es percibido actualmente como una modalidad laboral, teniendo en cuenta las diversas situaciones que se están presentando en nuestro país como lo es Colombia, se observa una gran parte de la población que partiendo de una obligación ejecutan sus actividades en la modalidad del teletrabajo, siendo esta una estrategia laboral que avanza al ritmo de la tecnología y se puede determinar como una forma de organización

laboral, el cual apunta a la reducción de los desplazamientos, autonomía e independencia para el desarrollo de las actividades y una mejora en la calidad de vida; sin embargo, es importante tener en cuenta que son pocos los estudios que evidencian cuales pueden ser los efectos positivos y negativos del teletrabajo, tales como la conciliación entre la vida laboral y familiar, el avance de la vida profesional, el manejo del tiempo, el aislamiento social, estrés producido por las nuevas tecnologías, las posibles enfermedades laborales que se puedan desarrollar por no contar con herramientas ergonómicas para el desarrollo de las actividades, entre otras.

En Colombia desde el año 2008 existe un marco legal para el teletrabajo que tiene como finalidad crear esta modalidad legalmente; el 1 de mayo de 2012 el presidente Juan Manuel Santos firma el decreto 0884 del 2012 reglamentario, dando nacimiento a la comisión asesora del teletrabajo integrada por el MINTIC y el ministerio del trabajo, donde establecen las condiciones de esta modalidad como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soportes las tecnologías de la información y comunicación -TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ministerio de las TIC, 2016). Sin embargo, la ley se ha ido regularizando, por lo que el gobierno estableció la ley 2088 del 2021 la cual regula los lineamientos de trabajo en casa, refiere que esta modalidad habilita a servidores públicos y privados a realizar sus actividades laborales en lugares distintos fuera del lugar habitual, sin modificar la naturaleza o las condiciones del contrato laboral, aclarándose que las actividades laborales pueden o no contar con las herramientas TIC (de acuerdo a sus funciones), esto indica que la ley se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera de la presencia física del trabajador en las instalaciones de la compañía. Es por esto, que la

presente ley tiene varias características como horario flexible, cualquier lugar de trabajo, uso de dispositivos propios, evaluación por resultado y reuniones virtuales (Ley 2088 del 2021).

Por esto, la investigación pretende establecer estrategias atenuantes sobre los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo en casa, sus características, su implementación y su evolución, partiendo de que según la Organización internacional del trabajo, [OIT] (2019), refiere que esta opción laboral se define como el uso de las tecnologías de la información y comunicación fuera de las instalaciones laborales como computadores, escritorio, tabletas, entre otros, con el fin de continuar su labor sin necesidad de estar en el establecimiento. Sin embargo, es importante mencionar que esta modalidad laboral debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, donde se deben aclarar diversos puntos como: horas de trabajo, instrumentos de comunicación que deben usarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para mostrar el hacer de su labor (OIT, 2020).

Esta investigación busca identificar y reconocer factores psicosociales que afectan de manera positiva o negativamente la calidad de vida del personal que realiza teletrabajo, analizar las posibles causas y poder facilitar recomendaciones que le permitan al trabajador generar un mejor bienestar laboral y gozar de buena salud, por lo que va a permitir tener futuras herramientas que ayuden a mitigar variables que causen malestar en los colaboradores y potenciar aquellas que facilitan la labor y motivan la gestión del mismo trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos evidenciar las razones que convierten esta investigación, en una fuente para demostrar los efectos y factores psicosociales del trabajo en casa, siendo esta una política empresarial, en las analistas de selección en la organización Redes Humanas y el avance de sus colaboradores con el soporte de la tecnología, como lo es el internet y las telecomunicaciones que permiten adquirir distintas formas laborales que aportan a las organizaciones alto rendimiento y eficacia en el proceso de selección.

4. Marco de referencia

En el texto se encontrarán los constructos globales del proyecto a realizar enmarcado en los factores psicosociales, el Covid 19, el proceso laboral relacionado con profesionales del área de selección.

4.1 Marco teórico

La Covid-19 y los factores psicosociales del teletrabajo.

Al paso de los años se han visto diferentes enfermedades y situaciones de salud que han afectado a la humanidad y que precisamente han tenido que ser enfrentadas por el ser humano, donde las indaga, aprende y experimenta para estas ser reconocidas y así mismo poderlas superar como es el caso de la Covid- 19. Por eso, la epidemia según Gil (2020) se produce cuando una enfermedad se propaga activamente debido a que el brote se descontrola y se mantiene en el tiempo. De esta forma, aumenta el número de casos en un área geográfica concreta. Por consiguiente, la pandemia hace referencia a cualquier epidemia que logre extenderse ampliamente a muchos países (Rosellii, 2020).

La Covid-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus Sars CoV, los coronavirus son virus que surgen periódicamente y que causan infecciones respiratorias agudas que pueden llegar a ser leve, moderada o grave (Ministerio de Salud y de la Protección Social, [Minsalud] 2020). Por esto, esta nueva pandemia se ha catalogado por la OMS como una enfermedad de salud pública, puesto que se han reflejado diversos casos a nivel mundial, esta enfermedad contagia y afecta a cualquier persona, sin importar edad, estrato, nivel educativo; los estudios muestran que las personas que han afectado son las personas de más edad y con comorbilidades (Minsalud, 2020).

Sin embargo, la Covid – 19 ante los síntomas que presenta como fiebre, síntomas respiratorios como tos, dificultad para respirar incide en la persona de tener un aislamiento, no solo por el cuidado de su salud, sino por el contagio que puede causarle a otra persona. Por eso, para el año 2020 el gobierno colombiano declaró para el 19 de Marzo cuarentena estricta donde debía existir el distanciamiento social y restricción en la movilidad, lo que desencadenó en las personas afectación en la salud mental y el bienestar de todas las sociedades enteras, que se han visto gravemente afectadas por esta crisis, siendo esta una prioridad que debe abordarse con urgencia, porque está asociada con las consecuencias socioeconómicas, presentando reacciones como el miedo al virus, respuestas de ansiedad y cuadros de estrés. Es habitual que las personas experimenten estos sentimientos en el contexto de la pandemia Covid-19, los cuales tienen una incidencia significativa en la salud mental de la población (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020).

A pesar del temor de contraer el virus en una pandemia como esta, se suma el impacto de los importantes cambios en la vida cotidiana ante las nuevas y desafiantes realidades, como lo es el distanciamiento físico, el teletrabajo, el desempleo temporal, la educación de los niños en el hogar y la falta de contacto físico con los seres queridos y amigos. Es aquí donde los programas de Salud Mental (SM) en las empresas toman relevancia para promover, coordinar e implementar actividades de cooperación técnica dirigidas a fortalecer las capacidades para desarrollar políticas, planes, programas y servicios, contribuyendo a promover la salud mental, reducir la carga que significan las enfermedades psíquicas, prevenir las discapacidades y desarrollar la rehabilitación (OPS, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, las empresas frente a la pandemia buscaron una manera de sostener su productividad haciendo uso de metodologías como es el teletrabajo para continuar operando, por lo que el teletrabajo en Colombia se encuentra reglamentado por la ley 1221 del 2008 en la cual se establecen los lineamientos para promover y regular el

teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de tecnologías de información y las telecomunicaciones (TIC'S) en ésta se define al teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Sin embargo, la actualizada ley 2088 del 2021 define el trabajo en casa como aquellos trabajadores que laboran desde cualquier lugar al habitual con las herramientas tecnológicas pertinentes, aclarando si son requeridas por la labor que el colaborador ejecuta, además del consenso en el que se llega con el empleador de si existe una asistencia necesaria en los establecimientos de la compañía para hacer el respectivo seguimiento de funciones correspondientes, actualización o mantenimiento de herramientas tecnológicas o entre otras actividades que requieran la presencialidad.

En consecuencia se emite el Decreto 0884 de 2012 el cual establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y se crea la comisión asesora del teletrabajo encargada de brindar acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación del teletrabajo a través de asesorías, conferencias y talleres; en el mismo año de emitido el decreto y creada la comisión, el Ministerio de las Tic's y el Ministerio del trabajo (2012) lanzan el “Libro Blanco: ABC del Teletrabajo en Colombia” el cual busca aportar a los procesos de innovación profesional, aumento de la productividad, calidad de vida de los trabajadores, protección del medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades y generación de procesos de calidad frente a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios, aprovechando el avance de la tecnología del país derivado de la apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Posteriormente mediante la ley 2088 de 2021, la cual tiene como objeto regular la habilitación del trabajo como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que se presenten en el marco de una relación laboral legal y reglamentaria. Esta ley define el trabajo en casa como, la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente la realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral.

Según estudio publicado en la Revista de Medicina Ocupacional y Ambiental, Xiao, Yijing; Becerik, Burcin D Des; Lucas, Gale PhD; Roll, Shawn C. PhD (2020) los impactos generados al trabajar desde casa durante la pandemia de Covid-19 en el bienestar físico y mental de los usuarios de estaciones de trabajo de oficina, se asociaron a que los trabajadores informaron una disminución en el estado general de salud física y mental forjado por la disminución de la actividad física, el aumento de la ingesta de comida chatarra, la falta de comunicación con los compañeros de trabajo y tener un niño pequeño en casa. Además, tener más distracciones fue un predictor significativo de disminución del bienestar mental.

Según proyecto practica de investigación aplicada ante la promoción y prevención de la salud mental – El teletrabajo se vive sin estrés, se identificaron y analizaron las causas que generan estrés laboral en personal que se encuentra vinculado laboralmente en modalidad de teletrabajo en empresas colombianas, encontrando que las personas que laboran bajo esta modalidad extrañan la cotidianidad de su vida social con los compañeros de trabajo, deseando no estar en situación de sedentarismo, aislamiento y soledad (Caro, Chisco, Galvis, Guerrero y Rozo, 2020).

Por eso, dentro del contexto laboral se evidencian factores que influyen o no en la salud del trabajador en su entorno social y de trabajo, por lo que existe una variable clave en una organización como lo es el riesgo psicosocial en el trabajo que según definición por la

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f) son “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” en comparación con la definición que nos menciona Vieco y Abello (2014) de que los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se les llama estrés”. Teniendo en cuenta estas dos definiciones, podemos concluir que los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar problemas emocionales, cognitivos y de conducta que pueden desencadenar problemas de salud física y mental, que son favorecidos por las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar problemas emocionales, cognitivos y de conducta que pueden desencadenar efectos en la salud física y mental, que son favorecidos por las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, dentro de estos factores encontramos la carga excesiva, falta de claridad en las funciones a desarrollar por parte del trabajador, comunicación nula, falta de apoyo por parte de los superiores o compañeros, entre otros, por lo que conlleva a padecer estrés laboral, siendo efectos negativos sobre el trabajador que repercuten en la organización y en su vida personal.

Sin embargo, existe un término denominado el tecnoestrés, que es una enfermedad originada por la era digital, siendo este término presentado en 1984 por el psicólogo Brod, quién lo definía como "una nueva enfermedad causada por la incapacidad para enfrentarse a las nuevas tecnologías de un modo psicológicamente saludable ", el tecno estrés se puede presentar cuando el trabajador no logra adaptarse al uso de las nuevas tecnologías ya sea por no contar con las competencias o por no acceder a las nuevas herramientas tecnológicas para hacer las tareas de la manera más óptima, esto genera en los trabajadores factores estresantes

que pueden desencadenar en enfermedades o trastornos psicosociales (Rey, Piñeros, y Rojas, 2018).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) diferencia tres tipos de tecnoestrés, el primero es la tecno ansiedad que consiste en que el trabajador experimenta altos niveles de tensión y malestar por el uso de las TIC, lo que le lleva a evitar el uso de las tecnologías y también genera pensamientos negativos sobre la capacidad para poder manejarlas. El segundo, es la tecno fatiga que es la sensación de cansancio y agotamiento mental debido al uso excesivo de las TIC, existe un tipo específico de tecno fatiga, denominado síndrome de la fatiga informativa, que es la sobrecarga informativa que se tiene cuando utilizamos internet y se genera por estar a la vanguardia que impone la actual sociedad de la información. Por último, se encuentra la tecno adicción que consiste en el uso compulsivo e incontrolable de las TIC durante largos períodos de tiempo y en cualquier lugar donde las personas acaban siendo dependientes de la tecnología (Salanova, Llorens, y Cifre, 2000).

Según el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo en la NTP 412 del 1996, se citan algunos posibles riesgos asociados al teletrabajo, como lo es la pérdida de identidad empresarial, generando un distanciamiento del trabajador y de su sitio de trabajo, que termina por debilitar su relación con sus compañeros, disminuyendo una respuesta inmediata y presentando dificultades para encontrar un apoyo laboral, creando en el trabajador aislamiento por la falta de interacción social. Otros riesgos que se describen en la nota, son la dificultad para separar el trabajo de las actividades propias del hogar o la familia, también la tendencia a trabajar más del tiempo definido, que puede provocar estrés en el trabajador, así como problemas de concentración, trastornos del sueño, irritabilidad, baja autoestima, ansiedad, etc.

Uno de los factores a tener en cuenta es la flexibilidad horaria, que puede generar ventajas y desventajas a la hora de realizar teletrabajo, ya que se tiene la libertad de organizar el tiempo de trabajo y mantener la armonía entre la vida privada y laboral lo que debe mantenerse en equilibrio, pero este equilibrio no es fácil ya que en ocasiones superponemos las tareas laborales y las domésticas produciendo interrupciones durante el tiempo de trabajo por asuntos familiares.

Por lo que uno de los artículos de economía del periódico del País del año 2020 en España analiza las consecuencias de la Covid – 19 en la salud física y mental, encontrando que “el 29% destaca los efectos negativos sobre la salud física, mientras que el 17,5% sobre en el bienestar emocional. Por el contrario, un 21,2% sitúa la economía por delante de los dos aspectos anteriores y para un 31,2%, ambos aspectos preocupan por igual, según el estudio especial sobre los efectos y consecuencias de la emergencia sanitaria realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Esta encuesta, realizada en octubre, es la primera que trata específicamente sobre la crisis sanitaria” (El País, 2020).

Desarrollo del trabajo ante la pandemia Covid-19 en empresas temporales.

Ante la nueva era digital las formas de trabajo de esta nueva generación fueron cambiando debido a la pandemia del Covid-19 pues las medidas que garantizan el distanciamiento físico, el cierre de escuelas, la suspensión de vuelos, el cese de grandes reuniones y el cierre de lugares de trabajo son solo el comienzo de la lucha contra el virus y sirven únicamente como herramienta para frenar su propagación. Por ende, entre enero y marzo del 2020, a medida que las infecciones por Covid-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores, algo que se planeó

como una solución temporal y a corto plazo ha estado sucediendo desde hace meses (OIT, 2020).

Es por esto, que el teletrabajo facilita la flexibilidad y un sólido equilibrio entre el trabajo y la familia al tiempo que reduce el impacto ambiental, impactos de la movilidad (Belzunegui y Erro-Garcés, 2020), además que para adquirir el trabajo en casa es importante la estructura económica y ocupacional, el acceso a internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Sin embargo, desde varios países donde hubo afección por el virus y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia, optaron por trabajar desde casa como en Finlandia donde cerca del 60% de los empleados iniciaron teletrabajo, en Luxemburgo, los países bajos como Bélgica y Dinamarca, más del 50%, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40% de los empleados teletrabajaban. En esos países, menos trabajadores vieron una reducción en su tiempo de trabajo. En promedio, en Europa el 24% de los empleados que nunca habían trabajado desde casa comenzó a teletrabajar, en comparación con el 56% de los empleados que lo habían hecho ocasionalmente (OIT, 2020). Esta opción de trabajo para los cuidadores y padres de familia que trabajan y que ante el cierre de colegios y de otras instituciones ha hecho que el trabajo desde el hogar sea un total desafío, dado a que deben ser multitareas.

Según Baruch y Nicholson refieren que hay 4 factores que influyen en el teletrabajo como son los factores individuales, factores laborales, factores organizacionales y factores familiares y de casa, cada uno de ellos deben cumplirse para que el teletrabajo sea factible y eficaz (Belzunegui y Erro-Garcés, 2020). Por ejemplo el factor familiar e individual son importantes en la medida que permite que el ser como ente regulador de su propia responsabilidad requiere de su familia para poder obtener el equilibrio entre hijos vs trabajo, tiene el espacio de poder gestionar sus actividades dándose un espacio personal; aun así, las

encuestas que menciona Baruch y Nicholson determinan que las mujeres eran menos propensas a teletrabajar desde casa o desde una ubicación móvil que los hombres, precisamente por la sobrecarga que tal vez pueden llegar a tener. Dentro del factor organizacional, las operaciones que pueden realizarse de forma remota y en sectores donde el teletrabajo es una alternativa exitosa para organizar el trabajo, hace que efectivamente la compañía no pare sino todo lo contrario, potencialice su hacer a través de esta alternativa laboral, aun así Belzunegui y Erro-Garcés (2020) refieren que existen aspectos negativos dentro de este marco laboral en los empleados como la interacción social limitada y el aislamiento, lo que puede reducir la productividad e incluso dañar su salud, el aumento de la presión laboral y el tiempo de trabajo ilimitado cuando hay falta de planificación, el exceso de tiempo libre también puede hacer que los empleados reduzcan su productividad, lo que resulta negativo para la empresa, además de que los estudios también sugieren que a los empleados les es difícil organizar su tiempo de trabajo y encontrar problemas relacionados con la confidencialidad de la información.

Sin embargo, estudios refieren que compañías grandes se les facilitó la implementación del teletrabajo porque venían dentro de la era digital, mientras que medianas y pequeñas empresas empezaron a dar pasos en los que posiblemente ante la emergencia sanitaria les generó un choque abrupto dentro de la gestión laboral.

Por eso, diversas compañías de sectores como comercio, restaurantes, hoteles e industria manufacturera sean los sectores más afectados (Weller, 2020) impactando también a compañías de servicios temporales, ya que son entidades que tercerizan los procesos de contratación de colaboradores en misión para estas empresas, a causa de la pandemia de la Covid-19 muchas de ellas recortaron personal o en su defecto liquidaron, haciendo así que esta decisión aumentara y que lastimosamente generara un desfase económico grande. Ante esta situación de emergencia sanitaria, existen otras compañías que crecieron y se

expandieron económica y laboralmente como lo son compañías de alimentos, medicamentos y seguridad sanitaria condición que favoreció la productividad de ésta y a su vez la sostenibilidad de las temporalidades.

La pandemia de la Covid-19 impactó gran parte del sector económico y productivo de varios países del mundo incluido Colombia, donde uno de los sectores más afectados son las empresas de servicios temporales que emplean y representan a más de 420 mil personas, antes de la pandemia el 5 % de personas estaban vinculadas por las empresas de servicios temporales como trabajadores en misión, estos sectores quedaron fuera de actividad durante la pandemia, porque le dieron prioridad al personal vinculado directamente con las compañías con contrato indefinido.

No obstante, durante la pandemia se tuvieron en cuenta los mecanismos planteados por el Gobierno Nacional como las vacaciones anticipadas, licencias no remuneradas, reorganización de jornadas laborales, entre otros. Durante la pandemia los sectores que se vieron más afectados con la interrupción de los servicios temporales, han sido los sectores de turismo, hotelería, restaurantes, recreación, manufactura y metalmecánico (Acrip Nacional Federación Colombiana de Gestión Humana, 2020).

Aun así, las empresas temporales siguieron las recomendaciones del Gobierno Nacional en relación a la disminución sobre el pago de pensiones que en parte alivia económicamente a las empresas para seguir manteniendo una sostenibilidad económica, adicional la colaboración activa de las cajas de compensación familiar para apoyar económicamente al trabajador que queda cesante, aplica también para los trabajadores en misión. Además, es importante tener presente que en Colombia hay 615 empresas de servicios temporales, la mayor concentración e importancia la tiene Bogotá y sus alrededores, luego sigue Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga y Cartagena, siendo esta la información dada por el presidente de la Asociación colombiana de Empresas de Servicios

temporales (Acoset) Miguel Pérez. Después tenemos una presencia importante en el Eje Cafetero y por último hay un sector minoritario en el resto del país, pues el mayor número de empresas, están centradas en el sector manufacturero y de comercio, como también el sector servicios (Acrip Nacional Federación Colombiana de Gestión Humana, 2020).

Durante la Covid-19 como pandemia global tuvo secuelas a nivel de la salud, pero también a nivel social pues como consecuencia de evitar su propagación los gobiernos tomaron medidas como restricciones sectoriales para llevar a cabo el aislamiento y evitar el contagio, las cuales presentaron un efecto negativo sobre el empleo, afectando el trabajo de muchas personas a nivel mundial, donde se adoptó el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo híbrido como una alternativa para poder continuar con las actividades laborales desde el hogar, pero lamentablemente no todas las personas tuvieron esta ventaja ya que varias de ellas se quedaron sin empleo, porque las funciones o roles que tenían en sus empleos no tenían lugar a estas opciones.

Características del personal de selección de empresas temporales.

Dentro de una compañía de servicios temporales se encuentran cargos importantes como son los analistas de selección, asistentes de reclutamiento, coordinador de operaciones, analista de contratación quienes son el equipo completo para ser el centro del negocio de una compañía de este sector, cada uno de estos cargos cumple un rol específico que permite una sincronía de gestión, cumpliendo un engranaje cíclico de manera interna para suplir necesidades a los clientes a los que se le denomina requerimientos. En este caso y para esta investigación, es importante el rol del analista de selección que es encargado de: gestionar las requisiciones de las vacantes laborales de las empresas conforme a procedimiento, realizar el reclutamiento de los candidatos, realizar el proceso de selección de acuerdo al procedimiento establecido, realizar informes a las empresas usuarias, brindar respuesta a PQRS del proceso

de HSE según lineamientos establecidos, gestionar de manera diligente las solicitudes de las empresas usuarias y los trabajadores en misión, participar activamente en todas las actividades realizadas por la empresa, cumplir con los compromisos del sistema de gestión de calidad, establecer mecanismos de seguimiento y control para la gestión documental de acuerdo a procedimiento (Redes Humanas, 2020). En este caso el rol del analista de selección, quien es el encargado de recibir y tramitar las requisiciones emitidas por los clientes dando inicio al proceso, se revisa la descripción de los perfiles de cargo, determinar los requisitos del candidato, validando su experiencia laboral y formación académica.

Según Chiavenato (2006) expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto de trabajo. A diferencia de Alles (2006) refiere que una correcta selección de personal es buena para la empresa y para los individuos, siempre y cuando la persona tenga una serie de expectativas respecto de su trabajo y de la compañía, a su vez el empleador también espera ciertas conductas de su personal. Posteriormente, se elaboran y publican las ofertas de empleo en distintos canales como portales de empleo siendo: CompuTrabajo, el empleo, plataformas de la misma compañía, las redes sociales, contactos de universidades y asociaciones profesionales, con el fin de buscar candidatos potenciales y atraer candidatos para cerrar las vacantes. Dando continuidad a este proceso, se realiza el sondeo de las hojas de vida que consiste en revisar y verificar los soportes académicos y experiencia laboral de los candidatos, para así determinar si cumple con el perfil requerido. Seguido de esto, se lleva a cabo las entrevistas, las cuales se pueden realizar de manera individual o grupal, estructuradas o por competencias, adicional la programación de pruebas psicotécnicas y según los resultados se solicita la documentación de ingreso para iniciar el proceso de verificación documental, conforme a la favorabilidad del proceso se continua con la

programación de exámenes de ingreso y el respectivo seguimiento para obtener los resultados, luego a esto, se realiza el proceso de contratación, siendo lo anterior una gestión operativa en una plataforma propia de la compañía, por último la inducción corporativa de cargos, es importante mencionar que la analistas de selección también participan y ejecutan reuniones con los clientes, donde validan el cierre efectivo de vacantes, falencias, procesos a mejorar, realización y presentación de indicadores.

De acuerdo a la información mencionada, el analista de selección maneja un proceso importante dentro de la organización, al ejecutar la atracción de talento, se gestiona una serie de actividades que tienen como objetivo encontrar candidatos viables para cubrir la vacante con el talento idóneo y acorde a las necesidades del cliente, de esta manera la compañía cumple su proyección de crecimiento como organización especializada en brindarle a sus clientes la solución integral en la selección, contratación y administración del talento humano.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Teniendo en cuenta los contenidos planteados para el desarrollo de esta investigación se evidenció que en todas las organizaciones se busca el bienestar de los trabajadores, buscando una identificación y prevención de riesgos en los ambientes laborales, por lo que los factores de riesgo psicosocial, pueden llegar a afectar considerablemente la salud y el bienestar de los trabajadores (Moreno, 2011).

Los factores de riesgo para estrés psicosocial surgen en gran medida por ciertos factores que, sumados pueden llegar a desencadenar efectos no solo para los trabajadores sino también para las empresas (Gómez, Hernández & Méndez, 2014). Es en donde se genera la importancia de la identificación oportuna de los riesgos psicosociales para los colaboradores de las empresas según lo afirma Muñoz, Orellano y Hernández (2018).

En este sentido, otras investigaciones nos refieren que los factores de riesgo psicosocial disminuyen en gran cantidad, la calidad de vida laboral dentro y fuera del trabajo (Narváz y Cruz, 2015). De este modo, una investigación realizada por Echeverri y Espitia, (2020), describen cuales son las afecciones derivadas de la nueva organización de trabajo en casa debido al aislamiento obligatorio por la pandemia SARS-CoV-2, para una empresa del sector petrolero que cuenta con 50 operarios, esta investigación se realizó mediante un instrumento (cuestionario) CVT GOHISALO donde se concluyó que los trabajadores manifestaban una sobrecarga Laboral en sus casas, lo cual generó presencia de riesgos psicosociales en estos trabajadores (Moreno, 2011).

Dando una mirada a las investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia se tuvo en cuenta un escrito en donde se realizó una revisión de 52 artículos teóricos y empíricos mediante las bases de datos EBSCO, Proquest, PubMed, Scielo y Science Direct. Los resultados señalan el predominio de los factores intralaborales en general, el acoso laboral y síndrome de Burnout en particular, también se evidenció la falta de investigaciones de factores psicosociales extralaborales e individuales.

4.3 Marco legal

La legislación colombiana ha establecido normas que se deben cumplir para minimizar y atender los riesgos que pueden afectar dichos objetivos en su preocupación por la salud de los trabajadores.

Es así como el Ministerio de Protección Social (MPS) en su Decreto 2646 de 2008 define las responsabilidades y los criterios para la identificación, prevención y monitoreo a la exposición de los riesgos psicosociales haciendo una definición de estos en el artículo 5 como

aquellos aspectos intralaborales o externos a la organización (extralaborales) intrínsecos al ser humano que en una forma dinámica afectan la salud de las de las personas.

Por otro lado, el artículo 7 hace una especificación de los aspectos para tener en cuenta como factores extralaborales entre los cuales están: la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte. Pertenencia a redes de apoyo, condiciones de la vivienda y acceso a las condiciones de salud.

Adicionalmente expresa en el artículo 10 que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos que hayan sido validados en el país, para tal efecto el MPS junto con la universidad Javeriana diseñaron la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial en la cual se integran los factores de riesgo extralaboral necesarios para esta investigación.

Por otra parte, la Ley 1616 de salud mental expedida en el año 2013 en su artículo 7 obliga a las administradoras de riesgos laborales ARL a generar estrategias de promoción de la salud mental, así como procurar porque sus empresas afiliadas mantengan un constante monitoreo a la exposición de riesgos psicosociales de sus trabajadores.

Además de las normas antes descritas como parte importante para el desarrollo de esta investigación, también es necesario revisar las disposiciones en materia legal que ha tomado el gobierno nacional como respuesta a la llegada del Covid-19 y la declaratoria de pandemia expedida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020.

A partir de la declaratoria de pandemia el gobierno nacional y el Minsalud expidieron el 12 de marzo de 2020 la Resolución 385 que declara en su artículo 1 la emergencia sanitaria a nivel nacional por causa del Covid-19 hasta el 30 de mayo de 2020.

El 13 de marzo de 2020 la Resolución 0407 modifica el apartado 2.6 de del Artículo 2 de la Resolución 385 de la ordenanza a todos los empleadores públicos y privados a maximizar la implementación del teletrabajo a establecer adicionalmente trabajo en casa.

En Colombia el 22 de marzo de 2020 el gobierno de la Republica en el Decreto 457 articulo 1, dictamina el aislamiento obligatorio preventivo en todo el territorio nacional hasta el 13 de abril del mismo año, limitando totalmente la libre circulación de personas y vehículos implicando cierre total de centrales obreras.

Con el incremento de casos confirmados al 31 de marzo el gobierno se dispone a aumentar los días de confinamiento obligatorio hasta el 27 de abril expresado en el Decreto 531 de 2020, el Decreto 593 que dispone continuar con el aislamiento hasta el 11 de mayo, así mismo el Decreto 636 modifica la medida hasta el 25 de mayo y otros decretos como el 689 y el 878 que respectivamente prorrogan el aislamiento hasta el 15 de junio.

Por su parte el MS resuelve con el Decreto 666 dictado el 24 de abril de 2020 la implementación de protocolos de Bioseguridad orientado a minimizar los factores de contagio de la enfermedad Covid-19 para todos los sectores económicos que requieran realizar sus actividades durante el periodo de la emergencia indicado en los artículos 1 y 2 de este Decreto.

Dando paso a la reactivación económica en Colombia el 31 de mayo de 2021 el gobierno nacional publicó el Decreto 580 de 2021 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura.

A su vez en la Resolución 777 del 02 de junio de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. En el Artículo 4 se definen los criterios para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado ya que se ha generado un avance en las coberturas de vacunación contra el COVID-19.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa, los datos se obtuvieron por medio de la batería psicosocial validada y diseñada por el Ministerio de salud y protección social junto con la pontificia Universidad Javeriana, debido a que la recolección de datos se llevó a cabo con procedimientos estandarizados y aceptados por la comunidad científica (Hernández Sampieri, 2014) evaluando de este instrumento los factores extralaborales e intralaborales los cuales serán calificados de manera cuantitativa por medio de porcentajes, mirando la relación entre los factores y el trabajo en casa como política empresarial ante la situación de la Covid – 19, con el fin de comprender la situación que presentaban las analistas de selección en el contexto de riesgos psicosociales.

El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo ya que el estudio estuvo orientado a la identificación de factores de riesgo psicosocial y el alcance es exclusivo para esta empresa del sector de servicios temporales, dado el instrumento se aplicará a todas las analistas de selección de la compañía representando una muestra no probabilística y por conveniencia.

5.2 Población y muestra

La población seleccionada objeto de la investigación corresponde a una muestra de 10 funcionarios de la empresa temporal Redes Humanas, con profesión de psicología, la distribución por ciudad es de la siguiente manera: regional Bogotá 7 son psicólogas, regional Medellín 1 psicóloga, regional Cali 1 psicóloga y regional Bucaramanga 1 psicóloga. Las características sociodemográficas más relevantes de esta población son las siguientes:

Género: 90% de la muestra corresponde al Género Femenino y el 10% es masculino

Edad: El 90% de la muestra se encuentra en un rango de edad entre 20 a 30 años y el 10% en un rango de edad entre 31 a 40.

Estado civil: El 80% solteros mientras que el 20% son casados.

Número de personas a cargo: El 70% de la población no tiene personas a cargo, el 20% tiene 1 persona a cargo y el 10% tiene al menos dos personas a cargo.

Estrato: El 50% de la muestra es de estrato socioeconómico 2 y el 40% es de estrato 3 y el 10% es de estrato 4.

La muestra será no probabilística ya que como indica Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P, en su libro Metodología de la investigación, este tipo de muestra nos indica que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández-Sampieri, 2014).

El criterio de inclusión de la muestra para la investigación es el rol de analista de selección, no hay criterios de exclusión.

5.3 Instrumentos

Los instrumentos a utilizar en este proyecto son dos, el primero es la batería de riesgo psicosocial y el segundo es una encuesta tipo Likert.

Batería de riesgo psicosocial

Descripción del instrumento: la batería permite recoger los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer si existe la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y estrés

Objetivo: Determinar en una población el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaboral, extralaboral y estrés.

Estructura: La batería está conformada por varios instrumentos que son: la ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador), cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A, cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma B, cuestionario de factores de riesgo extralaboral forma A, cuestionario de factores de riesgo extralaboral forma B y cuestionario para la evaluación del estrés

Categorías y variables: Cada uno de los cuestionarios contiene determinadas variables, para este proyecto se tomará los cuestionarios de la forma B y se muestran las siguientes categorías:

Cuestionario de factores de riesgo intralaboral

Descripción del instrumento: El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo

Objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo

Estructura: Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

Categorías y variables: Los dominios (demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas) están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

Cuestionario de factores de riesgo extralaboral

Descripción del instrumento: El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador

Objetivo: Identificar y evaluar las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Estructura: Este cuestionario está compuesto por siete dimensiones como lo son 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.

Categorías y variables: Estas dimensiones cuenta con variables propias para cada una

Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio

Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Desplazamiento vivienda. - Trabajo – Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido

Cuestionario para la evaluación del estrés

Descripción del instrumento: Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas significativos de la presencia de reacciones de estrés en los colaboradores.

Objetivo: identificar síntomas de estrés en cuatro categorías fisiológica, de comportamiento social y laboral, intelectual y psicoemocional.

Estructura: Este cuestionario está compuesto por cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés

Categorías y variables: Las categorías con las que cuenta este instrumento son Fisiológicos, Comportamiento social, Intelectuales y laborales y Psicoemocionales.

Forma de aplicación: La ficha de los datos generales y los 3 cuestionarios se entregan y aplican uno a uno a la persona a evaluar, donde se indica los aspectos a diligenciar teniendo en cuenta las instrucciones establecidas en cada uno de ellos. Cada ítem corresponde a afirmación formulada de manera autodescriptiva que permite identificar la opinión personal de cada trabajador al momento de contestar el cuestionario. En los cuestionarios se cuenta con cuatro opciones de respuesta en la que se selecciona una única opción marcando con una equis (X): Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Cada una de las respuestas tiene una puntuación, que permite obtener los puntajes por categoría, luego se suman para obtener un puntaje total que nos orienta sobre cuál es el nivel de riesgo o afectación.

Encuesta nivel de afectación familiar, laboral y económico por la pandemia del Covid – 19

Descripción del instrumento: Encuesta tipo Likert creada con preguntas cerradas bajo el tema del Covid – 19 dentro del marco familiar, económico y laboral para determinar el nivel de afectación, evaluada por expertos en seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo: Identificar el nivel de afectación familiar, laboral y económico por la pandemia del Covid-19.

Forma de aplicación: Se hace entrega del documento a la persona donde deberá diligenciar sus datos básicos y responder preguntas cerradas en una escala de Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca su nivel de afectación en el entorno familiar, laboral y económico por la pandemia del COVID 19 marcando con una X el formato.

5.4 Procedimientos.

El procedimiento para esta investigación se llevó a cabo en fases de la siguiente manera:

Fase I: se solicitó el permiso a la gerencia de la compañía Redes Humanas S.A. para la aplicación del instrumento con alcance a las analistas de selección, notificando que esta actividad es con fines educativos, siendo esta tratada de manera confidencial, una vez obtenido el aval, se emitió un correo corporativo de Redes Humanas a las analistas de selección convocando una reunión virtual para indicarles el objeto de las encuestas, la metodología y los requisitos de datos personales, sin embargo esta divulgación se grabó.

Fase II: Se organizó una base de datos, con los correos personales de las analistas de selección, con el fin de mantener la información independiente de la empresa.

Fase III: Se emitió un comunicado desde el correo institucional de la Universidad Minuto de Dios, el cual tenía las indicaciones generales de la aplicación de las encuestas, fecha límite para el diligenciamiento y los formatos que contenía, el consentimiento informado, la encuesta de datos sociodemográficos, el cuestionario de riesgo de factores intralaborales, cuestionario de riesgo de factores extralaborales, cuestionario de estrés y encuesta de afectación. Dos días previos a la fecha límite se realizó un seguimiento a las personas pendientes de responder los cuestionarios y se emitió un correo recordatorio para incentivar la respuesta.

Fase IV: Se diseñó una encuesta de niveles de afectación personal-familiar, económica y laboral, posterior se presentó a evaluación de expertos y por último se envió a la población objeto por correo con su respectivo consentimiento informado.

Fase V: Recopilar información de las encuestas para el respectivo análisis, seguido de la tabulación de datos, análisis de resultados según encuestas aplicadas, elaboración de informe de resultados, definir las actividades para establecer una estrategia sobre factores psicosociales y por último conclusiones.

5.5 Análisis de información.

La información recolectada fue procesada a través de los cuestionarios establecidos por el ministerio de trabajo y la Pontificia universidad Javeriana siendo los anteriormente mencionados, esta herramienta nos permitió la recopilación de los datos y por medio de una macro de Excel se hizo la tabulación y análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada, donde se realizó el cruce de información de los ítems con la calificación de las opciones de respuesta y dimensiones ya establecidas en el manual, dando como resultado la siguiente escala de calificación:

1. Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y los dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción y prevención.

2. Riesgo bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de riesgo extralaboral significativas. Las dimensiones o dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de prevención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

3. Riesgo medio: Nivel de riesgo extralaboral en el que se esperaría una respuesta moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perniciosos en la salud.

4. Riesgo alto: Nivel que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de riesgo alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención.

5. Riesgo muy alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas; por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata.

Además de esto, se gestionó la tabulación de la encuesta tipo Likert creada la cual se estableció para identificar el nivel de afectación personal, laboral y económica que generó la pandemia. Para determinar los niveles se multiplico el máximo de puntuación de calificación por el número de preguntas, del resultado se divide en 5 que son las opciones de respuesta y así se distribuye el rango de calificación para determinar los niveles de riesgo alto, medio,

bajo y sin riesgo. Con ello, se buscó hacer un comparativo y determinar las variables que inciden en las profesionales para poder brindar recomendaciones.

5.6 Consideraciones éticas

Para el desarrollo de esta investigación se tuvieron en cuenta las consideraciones que permiten el desarrollo ético de la misma, por lo tanto, se hace uso del consentimiento informado y de material creado y avalado por los distintos entes evaluadores.

También se tuvieron en cuenta la protección de quienes participan en el desarrollo de la investigación y se les informó el motivo y los procesos que se llevaron a cabo durante esta investigación, como lo estipulan los artículos 6 y 9 de la Resolución 8430 del Ministerio de Salud, así mismo la protección y tratamiento de datos personales suministrada para efectos de esta investigación, cumpliendo con los principios de confidencialidad y finalidad del artículo 4 y en la autorización del uso de los mismos estipulada en el artículo 9 de la Ley 1582 de 2012.

Esta investigación se clasificó en el término de sin riesgo (Res 8430) y que no pretende modificar de forma intencionada los aspectos físicos, biológicos, sociales o psicológicos de quienes participan en este proyecto.

6. Cronograma

Para la implementación de la presente investigación se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Tabla 1.*Cronograma de actividades.*

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
11	Prueba piloto de las encuestas	09/ 2021	09/ 2021	Encuesta ajustada
22	Presentación de tutor para ajustes finales de encuesta	09/ 2021	09/ 2021	Formatos de encuestas con ajustes
23	Emitir comunicado a la empresa Redes humanas para aplicar instrumento en el personal.	09/ 2021	09/ 2021	Correo electrónico
44	Explicar a la gerencia de la empresa la metodología a usar y el objeto de la investigación	09/ 2021	09/ 2021	Reunión presencial
55	Consolidar información previa de analistas de selección	09/ 2021	09/ 2021	Base de datos
66	Convocatoria a analistas para aplicar instrumento	09/ 2021	09/ 2021	Correo electrónico
77	Aplicación de instrumento	09/ 2021	09/ 2021	Resultados de instrumento y encuestas
88	Recolección de la información	09/ 2021	09/ 2021	Reporte de respuestas.
99	Creación de encuesta y evaluación de expertos	10/2021	10/2021	Resultados de instrumentos y encuesta
110	Tabulación de los datos	10/ 2021	10/ 2021	Base de datos
111	Envío de información recolectada a profesional	10/ 2021	10/ 2021	Correo electrónico
112	Clasificación de los datos en sistema de información.	10/ 2021	10/ 2021	Información caracterizada

113	Realizar el análisis de la interpretación de los resultados	10/ 2021	10/ 2021	Documento de investigación
14	Estructurar conclusiones y recomendaciones	10/ 2021	10/ 2021	Documento de investigación
115	Definir plan de acción Sugerido	10/ 2021	09/ 2021	Documento de investigación
16	Revisión final del borrador del proyecto de investigación	11/ 2021	11/ 2021	Diapositivas de proyecto Presentación
117	Sustentación Previa	11/ 2021	11/ 2021	documento oficial a tutor
18	Presentación resultados a empresa.	11/ 2021	11/ 2021	Informe de investigación Presentación
119	Sustentación final	11/ 2021	11/ 2021	documento oficial a jurado

Tabla 1. Cronograma de actividades para el desarrollo del proyecto de investigación.

7. Presupuesto

Para la implementación de la investigación bajo los parámetros definidos se proyectan lo siguientes costos:

Tabla 2.

Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal: Recurso humano para diseño de propuesta de propuesta:	Sin costo	N/A	\$ 0

Estudiantes de especialización de

Riesgos laborales y Gerencia en SST.

2. Equipos: Equipos de computo	Sin costo	N/A	\$ 0
3. Software:			
Programa para tabular	Sin costo	N/A	\$ 0
información y realizar encuestas			
4. Materiales e insumos:			
Papel para impresión de			
proyecto, impresiones de encuestas	\$ 20.000	N/A	\$ 20.000
Hojas para la impresión de			
borradore			
5. Viajes nacionales	N/A	N/A	
6. Viajes internacionales	N/A	N/A	
7. Salidas de campo	N/A	N/A	
8. Servicios técnicos: Profesional			
en psicología con licencia en Seguridad	\$ 50.000	N/A	\$50.000
y Salud en el trabajo.			
9. Capacitación	N/A	N/A	
10. Bibliografía: Libros,			
suscripción a revistas y vinculación a	N/A	N/A	
redes de información.			
11. Difusión de resultados:			
Correspondencia para activación de	N/A	N/A	
redes, eventos			

12. Propiedad intelectual y patentes	N/A	N/A	
13. Otros Servicio de internet	\$180.000	N/A	\$180.000

Tabla 2. Presupuestos del proyecto de investigación

8. Resultados y discusión

Con la información dada por los participantes, se tabularon los datos recogidos de la batería de riesgo psicosocial y la encuesta de niveles de afectación personal, laboral y económica ante el Covid 19 evaluada por expertos, obteniendo cifras por cada una de las analistas de selección y con estas cifras se llevó a cabo el pertinente análisis.

La información sociodemográfica recogida en la ficha de datos personales aplicada como parte del instrumento de la batería de riesgo psicosocial permitió reconocer la situación intralaboral y extra laboral de cada participante.

De esta manera, se puede evidenciar que los aspectos sociodemográficos de la muestra de Redes Humanas S.A se acogieron 10 analistas de selección (ver tabla 3), donde el 90% de la población es femenino y el 10% es masculino, en este caso la mayoría de los colaboradores oscilan en edades entre 20 a 30 años (ver figura 1).

Tabla 3.

Descripción general de la población

Características	Descripción	N	%
Sexo	Masculino	1	10%
	Femenino	9	90%
Total		10	100%

Tabla 3. Se identifica la muestra total donde se describe la cantidad de mujeres y hombres.

Figura 1.

Rango de edad

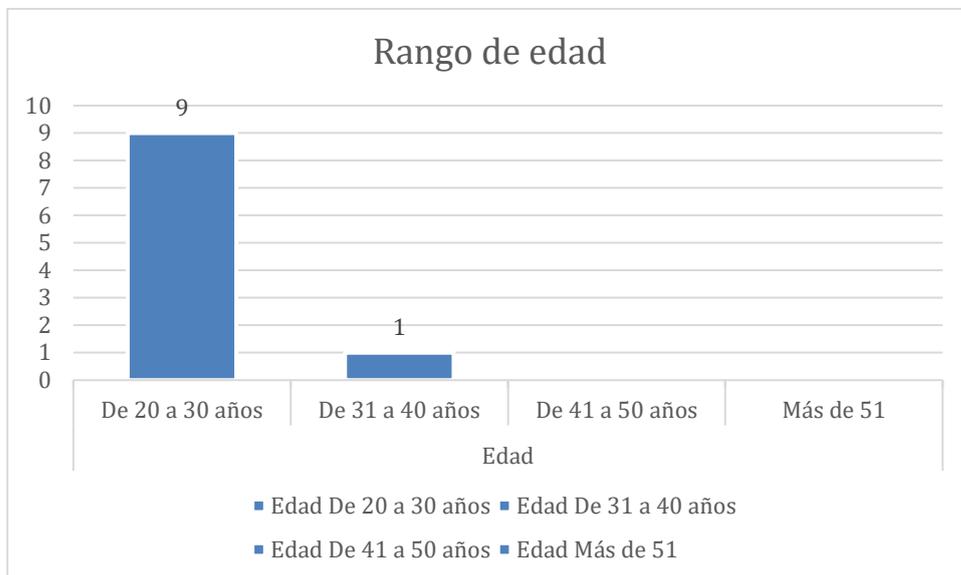


Figura 1. Estos son los resultados de la población en rango de edad

El estado civil que predomina en las analistas es soltero, representado por el 80%, mientras que el 20% es casado (ver figura 2), el nivel de escolaridad que tiene la muestra es profesional con un porcentaje del 100% (ver figura 3). Esta población está entre los estratos 2, 3 y 4, donde el 50% habitan en lugares de estrato 2 (ver Figura 4).

Figura 2.

Estado civil

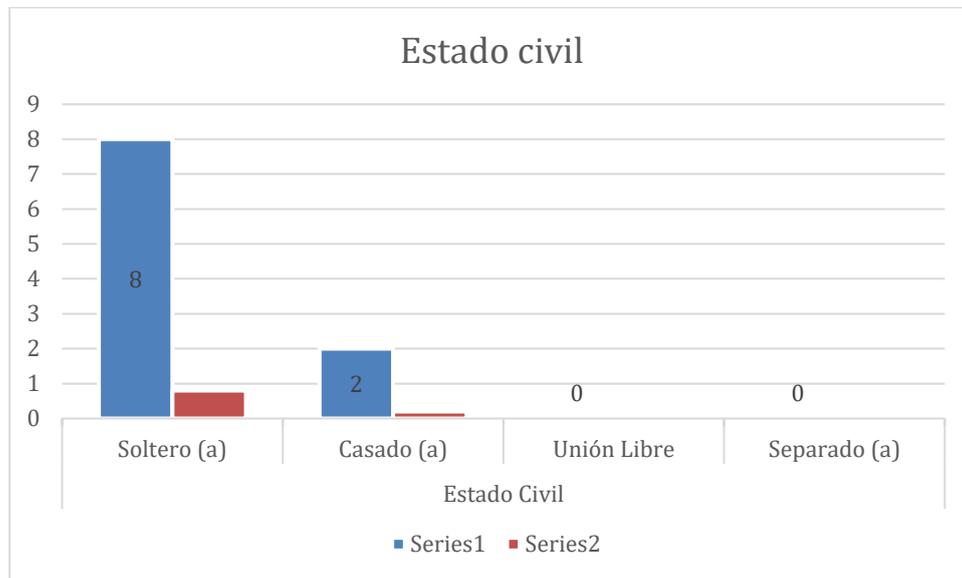


Figura 2. Estos son los resultados de la población en relación a su estado civil

Figura 3.

Nivel de estudios

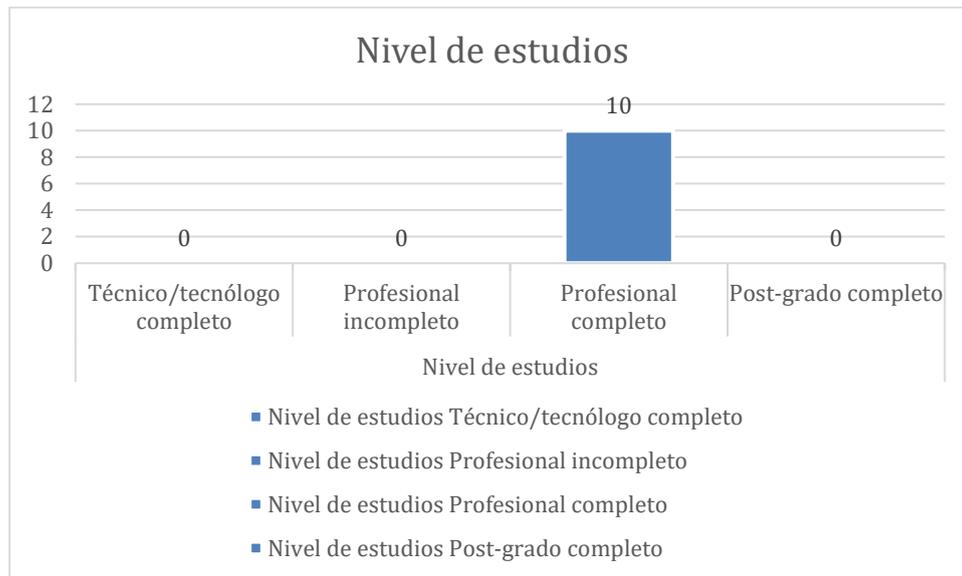


Figura 3. Estos son los resultados de la población en relación a su nivel de escolaridad

Figura 4.

Estrato socioeconómico

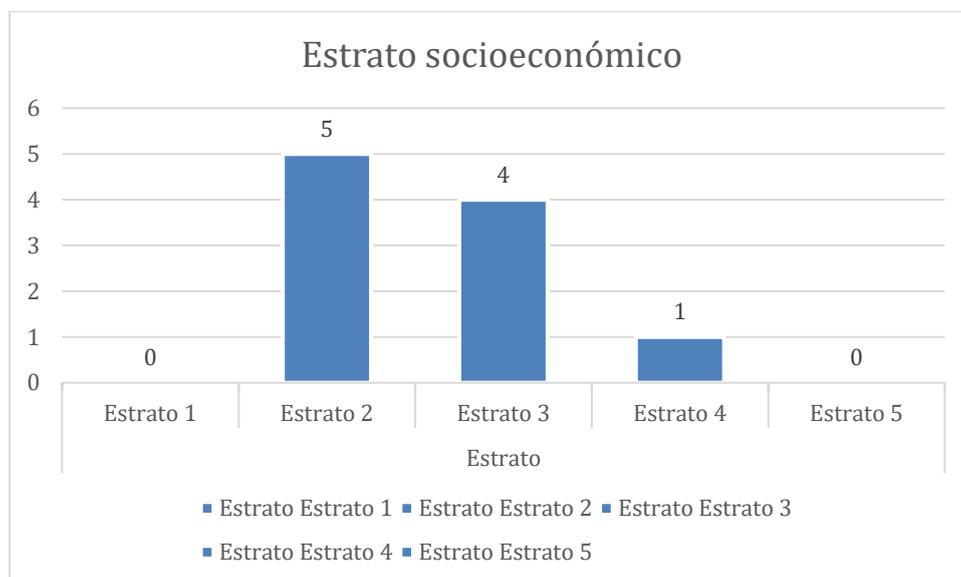


Figura 4. Estos son los resultados de la población en relación a su estrato socioeconómico

Por otro lado, el tipo de vivienda que prevalece en la muestra es en arriendo, ya que el 60% indica esta información, como se puede ver en la figura 5. En cuanto al número de personas a cargo que tienen, se refleja que el 70% no tiene personas a cargo, el 20% tiene una persona a cargo y el 10% tiene dos personas a cargo (ver figura 6).

Figura 5.

Tipo de vivienda

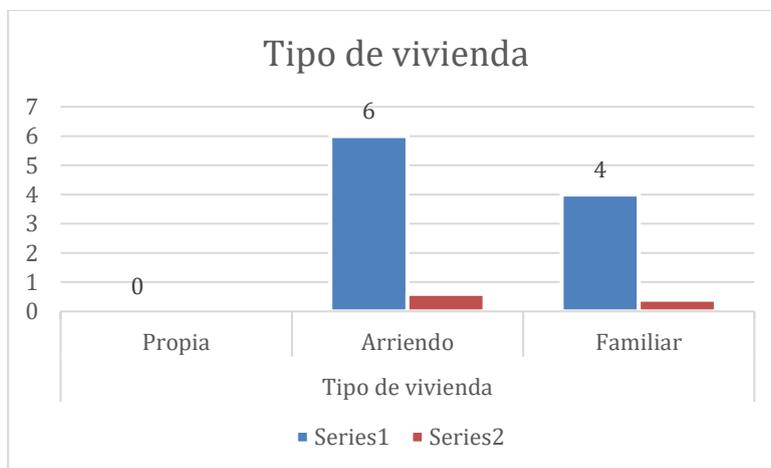


Figura 5. Estos son los resultados de la población en relación a su tipo de vivienda

Figura 6.

Personas a cargo

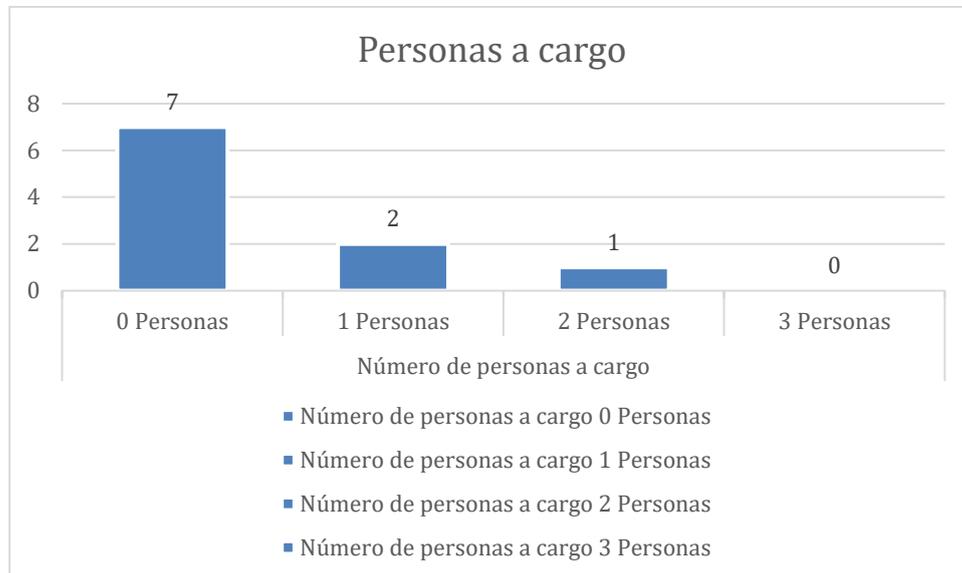


Figura 6. Estos son los resultados de la población en relación al número de personas a cargo

Sin embargo, en el perfil ocupacional se evidencia en la figura 7, donde se indica que el 100% pertenece al grupo ocupacional de analistas, donde el 60% tiene un tiempo en la empresa de 1 a 5 años bajo un contrato indefinido y el 40% menos de 1 año con contrato obra o labor, teniendo el 100% un salario fijo.

Figura 7.

Perfil ocupacional

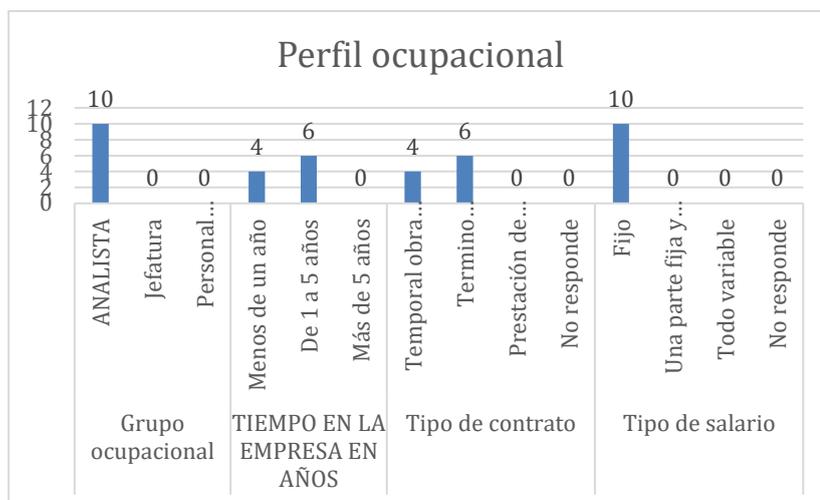


Figura 7. Estos son los resultados de la población en relación al grupo ocupacional, tiempo de la empresa en la que han laborado, tipo de contrato y tipo de salario.

Causas y efectos psicosociales que ha generado el trabajo en casa a consecuencia de la pandemia

Se realizó el análisis de las encuestas intralaboral, extralaboral y de estrés de la batería de riesgo psicosocial donde se obtuvo los siguientes resultados:

Para las condiciones intralaborales entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en forma positiva o negativa en la salud y bienestar del colaborador se tienen en cuenta cuatro dominios intralaborales que son: liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas de la tarea y recompensas.

Cada uno de estos dominios está conformado por dimensiones, que son las que realmente se pueden constituir en factores de riesgo, como se puede observar (ver figura 8), el 90% de las analistas de selección presentan tendencia al nivel de riesgo muy alto, en cuanto a los factores psicosociales a nivel intralaboral según su percepción.

Figura 8.

Puntaje total evaluación del riesgo psicosocial intralaboral

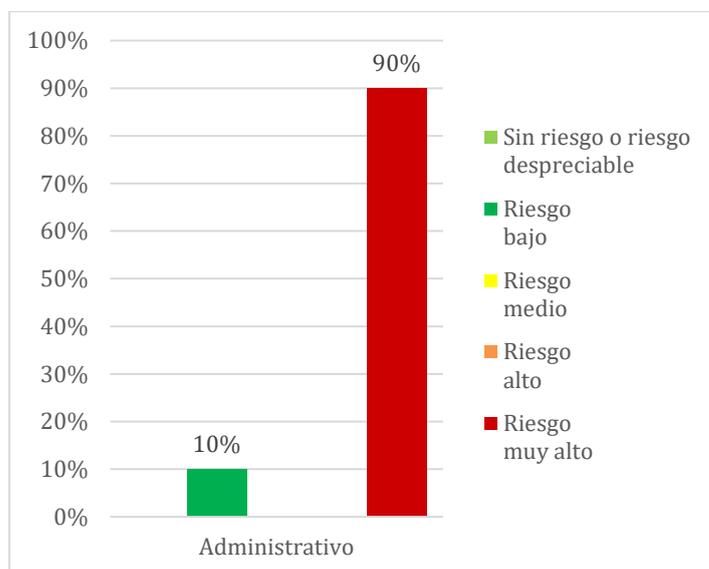


Figura 8. Resultados de tipo de riesgo ante los factores intralaborales

Tabla 4.

Resultados de factores intralaborales

FACTORES INTRALABORALES	NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales	0%	10%	0%	0%	90%
Control sobre el trabajo	10%	0%	0%	0%	90%
Demandas del trabajo	0%	0%	20%	20%	60%
Recompensas	0%	10%	0%	0%	90%

Tabla 4. Resultados por dimensión de los factores intralaborales.

Se identifica que la percepción de los factores psicosociales a nivel intralaboral por dimensiones no es favorable presentado una tendencia a nivel de riesgo muy alto en las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo y recompensas mientras que en la dimensión demandas de trabajo se ubica en los niveles de riesgo alto y muy alto con el 80% (Ver tabla 4).

La dimensión de liderazgo y relaciones sociales se expone el tipo de relación que establecen los superiores con los subordinados, en el que se determinan las características que influyen en la forma de trabajar y en el ambiente laboral. Aquí, se evalúan aspectos como la característica del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, relaciones con los subordinados (para cargos profesionales y de jefatura), retroalimentación del desempeño, los cuales incluyen atributos como la calidad en la interacción entre las personas, la cohesión del grupo, el trabajo en equipo y el apoyo social, entre otros. Tomando como referencia a los analistas de selección evaluados en general, la percepción del dominio mencionado se ubica en el nivel de riesgo muy alto, con un 90% (ver figura 9) en donde indica que la población tiene debilidades en sus relaciones sociales y liderazgo, por lo que estas competencias blandas deben ser un factor a fortalecer.

Figura 9.

Percepción de las analistas de selección dominio, liderazgo y relaciones sociales.

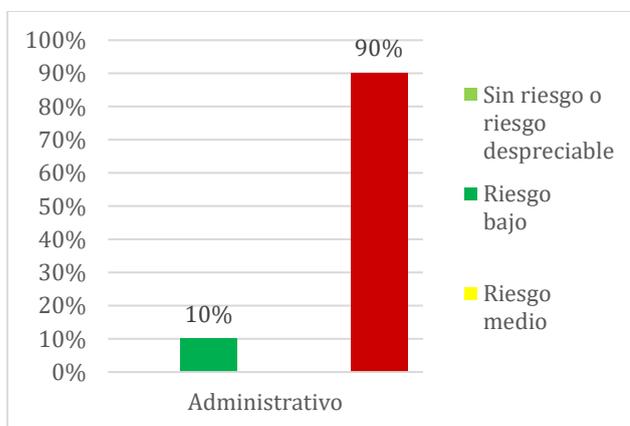


Figura 9. Resultados en nivel de riesgo ante factores de dominio, liderazgo y relaciones sociales.

Tabla 5.*Dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.*

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0%	0%	10%	0%	90%
Relaciones sociales en el trabajo	10%	0%	0%	0%	90%
Retroalimentación del desempeño	0%	10%	0%	0%	90%

Tabla 5. Datos arrojados de la muestra ante los factores intralaborales relacionados a la dimensión de liderazgo y relaciones laborales.

Respecto a las características del liderazgo, teniendo en cuenta los colaboradores evaluados, quienes reportan una percepción negativa en la dimensión con un nivel de riesgo muy alto del 90% (ver tabla 5). En este punto, es importante resaltar que se evalúan los atributos del liderazgo en cuanto a la planificación y organización del trabajo, la consecución de los logros y resultados, la promoción de la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, la efectividad de la comunicación y el trato así como el rol de los jefes y/o coordinadores en la resolución de conflictos laborales y el apoyo social que brinda.

Las relaciones sociales como posible factor de riesgo psicosocial con ponderación de nivel de riesgo muy alto en el 90% según la percepción de los colaboradores (ver tabla 5), se puede relacionar a las posibles dificultades al interior de los equipos de trabajo en cuanto a atributos como la comunicación, el apoyo social, la cohesión de grupo, entre otras variables que se deben profundizar para determinar la posible intervención, en pro del mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Frente a la retroalimentación del desempeño, se percibe negativamente para los colaboradores en nivel de riesgo muy alto del 90% (ver tabla 5), se debe profundizar en los

mecanismos de evaluación y se debe hacer seguimiento al proceso para identificar aspectos positivos y/o negativos en cuanto a la oportunidad y pertinencia de esta.

En la dimensión de **control sobre el trabajo** hace énfasis a las posibilidades que brinda el trabajo al empleado de tomar decisiones, de tener autonomía en ciertos aspectos, de su trabajo, así como permitir el uso de sus habilidades y destrezas en el mismo por iniciativa o porque la organización promueve su adquisición. También, se relaciona con los niveles de participación y los mecanismos de comunicación e información organizacionales y su efectividad. En la siguiente gráfica, se aprecia que la percepción general frente al dominio evaluado tiene una tendencia del 90%, ubicándose en los niveles de riesgo muy alto (ver figura 10).

Figura 10.

Percepción de las analistas de selección dominio control sobre el trabajo

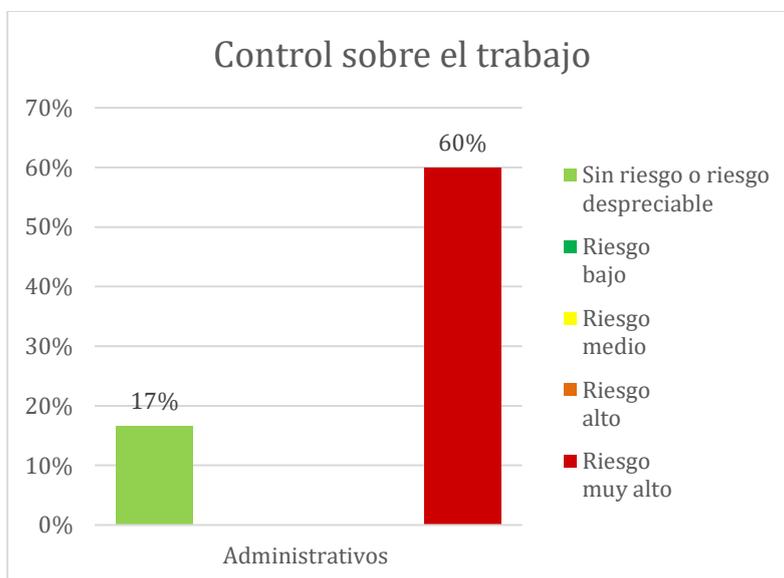


Figura 10. Resultados del control laboral como dimensión de los factores intralaborales de Redes Humanas.

Tabla 6.*Dimensiones Control sobre el trabajo*

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad de rol	0%	0%	0%	10%	90%
Capacitación	10%	0%	0%	10%	80%
Participación y manejo de cambio	0%	10%	0%	30%	60%
Oportunidades de usar habilidades	10%	0%	0%	0%	90%
control y autonomía en el trabajo	10%	20%	30%	10%	30%

Tabla 6. Datos porcentuales sobre el nivel de riesgo en el control laboral

Al discriminar las dimensiones del dominio control sobre el trabajo, se puede identificar que la claridad del rol es percibida negativamente por los colaboradores con un nivel de riesgo muy alto en un 90% (ver tabla 6) por lo cual, se debe fortalecer la inducción y reinducción, identificar posibles falencias que estén generando conflicto y/o ambigüedad de rol, esto va de la mano con la existencia de perfiles de cargos ya que permite tener relación directa con la eficiencia requerida en cada puesto y garantiza de alguna forma el cumplimiento del perfil requerido.

La capacitación, se evidencia en un nivel de riesgo muy alto en un 80% (ver tabla 6) según la percepción de las analistas de selección, se puede asociar al acceso y oportunidad para participar de eventos de capacitación, formación y entrenamiento y a su vez evalúa la pertinencia de esta, lo que se debe alinear a un diagnóstico de necesidades y posteriormente a un cronograma.

Participación y manejo del cambio, se percibe entre los niveles de riesgo alto y muy alto en un 90% (ver tabla 6) lo que se puede relacionar a posibles falencias en los mecanismos de comunicación e información a nivel organizacional, así como en los escenarios de participación en la toma de decisiones que puedan impactar directamente el

quehacer de los colaboradores. Adicional a ello, se puede asociar también a los cambios experimentados recientemente por la pandemia o a la falta de estrategias de gestión y adaptación a los cambios organizacionales o que no estén siendo efectivas.

Frente a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, evalúa la asignación que se hace del trabajo, así como la posibilidad de innovar, proponer y crecer dentro de la organización. Esta dimensión se percibe negativamente con un nivel de riesgo muy alto con un 90% (ver tabla 6).

En las **demandas del trabajo** se relaciona con las exigencias del cargo desde diferentes aspectos como la supervisión de personal, el manejo de información confidencial, la responsabilidad por dinero de la organización, por resultados del área de trabajo, entre otros. También, se relaciona con la carga mental, la cantidad de tareas, el tiempo con que se cuenta para llevarlas a cabo, la demanda emocional respecto con la interacción con clientes y/o usuarios, la consistencia del rol y el ambiente físico en que se realiza la tarea.

En la gráfica se identifica que el 100% de los colaboradores evaluados perciben el dominio Demandas del trabajo, en el nivel de riesgo Medio, Alto y muy alto (ver figura 11).

Figura 11.

Percepción de las analistas de selección dominio demandas del trabajo

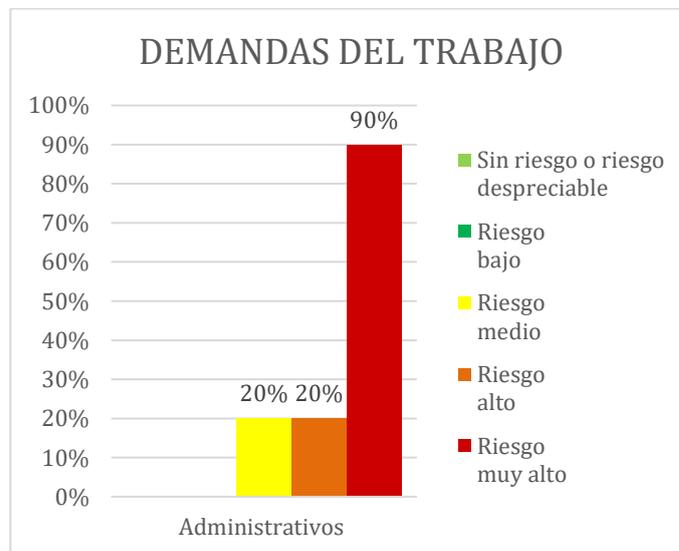


Figura 11. Resultados de la muestra ante las demandas de trabajo en el periodo de la pandemia covid-19.

Tabla 7.

Dimensiones Demandas del trabajo

DEMANDAS DEL TRABAJO	NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Ambientales y esfuerzo físico	10%	0%	10%	40%	40%
Emocionales	30%	20%	40%	10%	0%
Cuantitativas	0%	0%	10%	20%	70%
Influencia de trabajo sobre entorno	0%	10%	40%	30%	20%
Carga mental	10%	40%	10%	20%	20%
Jornada de trabajo	0%	0%	40%	30%	30%

Tabla 7. Datos arrojados en el nivel de riesgo ante las demandas laborales.

Se percibe negativamente las condiciones físicas y del medio ambiente de trabajo para los colaboradores, lo que se puede asociar a la falta de confort de los puestos de trabajo y factores físicos como el ruido, la iluminación, la ventilación, entre otros, por lo cual se recomienda fortalecer las inspecciones de puestos de trabajo y hacer seguimiento a las medidas a implementar enmarcado en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo así como articular un programa de pausas activas.

Las demandas cuantitativas, se percibe por las analistas de selección como un factor entre los niveles de riesgo alto y muy alto en el 90% (ver tabla 7), evalúa la cantidad y/o volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para su cumplimiento. Lo anterior, podría estar asociado a la gestión inadecuada de las cargas de trabajo, a la falta de experiencia y habilidades para el desempeño del cargo, por lo cual, se deben aplicar medidas que mitiguen el riesgo y se pueda lograr el ajuste persona-trabajo.

La Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral es percibida negativamente ubicándola en el nivel de riesgo medio, alto y muy alto en un 90% (ver tabla 7), por lo cual

se puede asociar a dificultades para conciliar ambos entornos, y se debe indagar sobre qué aspectos puntuales del trabajo son los que generan esta percepción para poder mitigarlos con acciones de promoción y prevención.

Se identifica como factor protector las demandas emocionales ubicándola en un nivel de riesgo medio, bajo y despreciable con un 90% (ver tabla 7), lo que se relaciona posiblemente al manejo adecuado de las emociones y a una interpretación correcta de las mismas en momentos de tensión y/o probable hostilidad, debido a que es una dimensión inherente al cargo que requiere interacción con clientes internos y externos. Se debe fortalecer desde el nivel de promoción entrenamiento en estrategias de afrontamiento, hábitos de vida saludables y manejo del estrés.

La dimensión de recompensas refiere a la retribución que recibe el empleado en compensación a su esfuerzo laboral, que puede ser de tipo económico, social, de reconocimiento, entre otras, además de su relación con factores intrínsecos que llevan al colaborador a sentirse reconocido y comprometido con su trabajo y con la organización. En términos generales, la percepción de los colaboradores evaluados frente al dominio Recompensas en un 90% (ver figura 12), ubicándose en los niveles de riesgo muy alto.

Figura 12.

Percepción de las analistas de selección dominio Recompensas

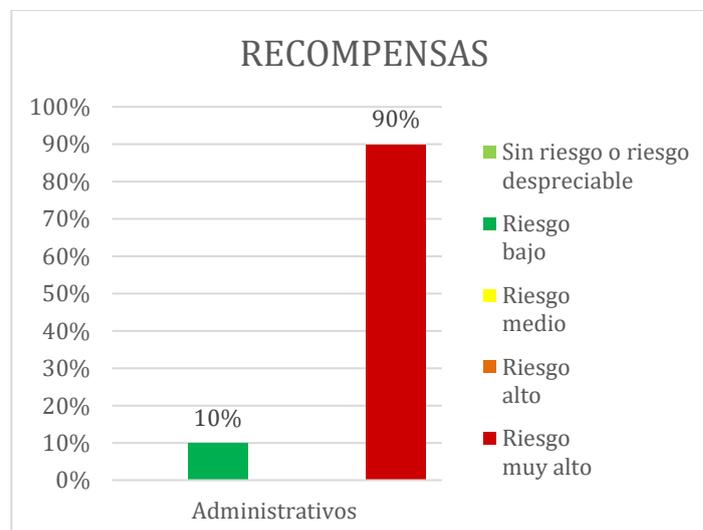


Figura 12. Resultados totales de los niveles de riesgo en términos de recompensa

Tabla 8.

Dimensiones recompensa

RECOMPENSA	NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Pertenencia a la organización y al trabajo	10%	0%	0%	0%	90%
reconocimiento y compensación	0%	0%	10%	0%	90%

Tabla 8. Datos totales discriminados por niveles de riesgo en dimensión recompensa

Frente a las dimensiones que componen el dominio recompensas, se identifica una percepción negativa derivadas de la pertenencia a la organización, así como para reconocimiento y compensación lo que se asocia a dificultades con el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización, así como al sentimiento de autorrealización que les genera el trabajo que llevan a cabo, en cuanto a la dimensión de reconocimiento y compensación puede estar relacionada con los reconocimientos que se hacen de la contribución de los trabajadores con sus esfuerzos y logros o la ausencia de programas de bienestar y calidad de vida laboral, que en caso de existir se deben revisar en su diseño y ejecución. Ante esto se debe generar estrategias de intervención que correspondan al reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el rol de analistas.

En la encuesta extralaboral se presentaron determinados datos ante las condiciones en las que las profesionales del área de selección tuvieron que afrontar donde de acuerdo con la figura 13 el 90% de los colaboradores presentan riesgo alto o muy alto en factores de riesgo psicosocial extralaboral, es decir, están presentando afectaciones en los ámbitos de vida ajenos al ambiente laboral, en el manejo de relaciones sociales y/o relaciones familiares y solo el 10% no presenta riesgo.

Tabla 9.*Resultado de las condiciones extralaborales*

	Condiciones Extralaborales				
	Nivel de riesgo				
	Sin riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	0%	10%	0%	20%	70%
Relaciones familiares	10%	0%	0%	0%	90%
Comunicación y relaciones interpersonales	0%	10%	0%	0%	90%
Situación económica del grupo familiar	10%	20%	20%	10%	40%
Características de la vivienda y de su entorno	0%	10%	0%	0%	90%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	60%	0%	40%	0%	0%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	10%	0%	0%	0%	90%

Tabla 9. Resultados totales del factor extra laboral ante las dimensiones comprendidas en la encuesta.

Figura 13. Total de factores Riesgo Extralaboral

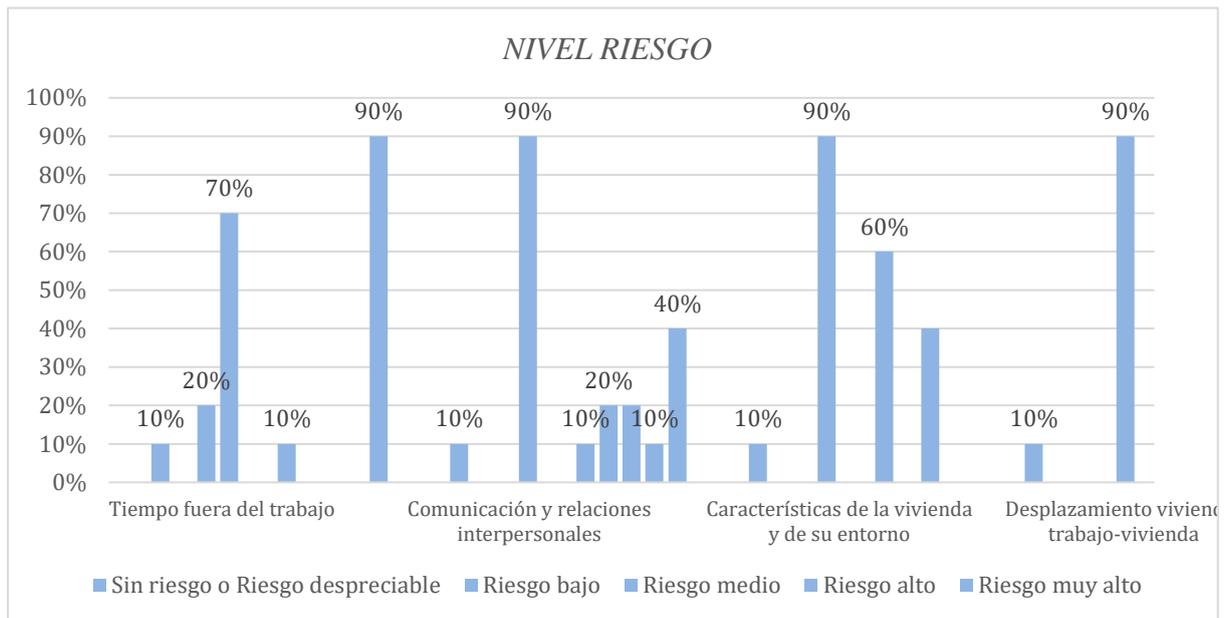


Figura 13. Niveles de riesgo arrojados en los factores extra laborales

Por eso, en el área extralaboral se evidencian ciertas dimensiones, donde en la dimensión tiempo fuera del trabajo el 90% (ver figura 13) de colaboradores presentan riesgo alto o muy alto, reflejando que el tipo de actividades que realizan en el tiempo extra laboral no facilita el descanso físico ya que posiblemente ellos no tienen la autonomía de distribuir sus responsabilidades y tiempos en los temas laborales como personales. En la dimensión relaciones familiares representa que 9 colaboradores puntúan en riesgo muy alto, debido a que se ve afectado el equilibrio que debe tener el trabajador entre su vida laboral con su vida familiar, ya que las interacciones familiares pueden verse afectadas y a tornarse conflictivas por no tener claridad en tiempos y espacios en el hogar. En la dimensión comunicación y relaciones interpersonales se evalúan los estilos de comunicación y manejo de relaciones sociales del trabajador fuera del ambiente laboral, encontrando que 9 colaboradores representando el 90% (ver figura 13) muestran riesgo alto o muy alto, debido a que por la modalidad del trabajo en casa el individuo tiene baja interacción social. En la dimensión

situación económica del grupo familiar refiere a la cantidad de ingresos del grupo familiar encontrando que el 50% (ver figura 13) de los colaboradores indica riesgo alto o muy alto, donde se indica que se puede presentar porque en el marco de la pandemia muchos perdieron su empleo o disminuyeron considerablemente sus ingresos. Y el 50 % restante presenta nivel de riesgo Medio, bajo y despreciable. En la dimensión característica de la vivienda y su entorno 9 colaboradores presentan riesgo muy alto, reflejando que las características de la vivienda y/o el entorno de esta pueden estar afectando el descanso propio y de su grupo familiar. En la dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo se tienen en cuenta las situaciones de la vida familiar o personal que puedan afectar el desempeño del trabajador o sus relaciones con otras personas en el medio laboral, se encuentra que el 60% de los colaboradores puntúan en riesgo despreciable o sin riesgo por lo que deja ver que los colaboradores mantiene buenas relaciones extralaborales con su entorno familiar (ver figura 13) y en la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda muestra las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa y el 90% de colaboradores puntúan en riesgo muy alto. Ante lo anterior, indica que las condiciones extralaborales de la muestra evaluada tienen un riesgo ante la situación que están viviendo fuera del trabajo y que posiblemente se relacione con la pandemia del Covid-19, dado a que no tienen tiempos fuera del trabajo, la comunicación no está siendo efectiva y cercana con quienes convive, la situación económica se ve implicada y por lo que se relaciona con la cercanía, convivencia y asertividad en la comunicación y dialogo.

Ante las condiciones de estrés evaluadas (ver figura 14) se dice que el grupo administrativo tiene un 30% de nivel alto en la evaluación de estrés, el 60% se encuentra entre los niveles de muy bajo, bajo y medio y el 10% en nivel muy alto, siendo este un resultado que indica de crear alternativas de mejoramiento y actividades para el manejo del estrés evitando la manifestación de enfermedades laborales y ausentismos de trabajo.

Figura 14.

Nivel de estrés

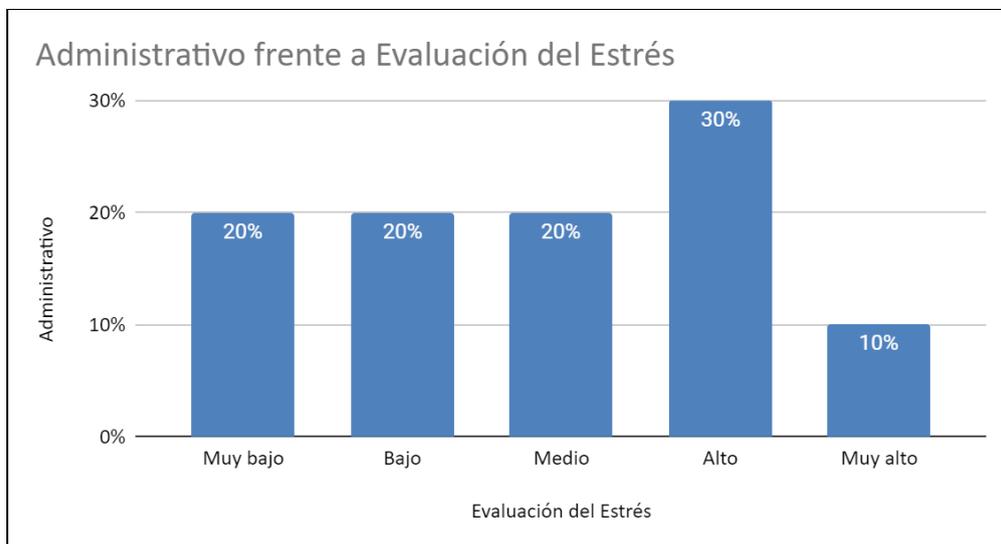


Figura 14. Resultados de la muestra ante el nivel de riesgo de factor estrés.

De acuerdo a los resultados anteriores, se determina que las causas y los efectos psicosociales que generó el trabajo en casa al personal del área de selección de Redes Humanas a consecuencia de la pandemia por el Covid-19 se relacionan al espacio utilizado para su jornada de trabajo, la inexistencia de bienestar en términos de recompensas motivacionales para la continua ejecución del rol, teniendo en cuenta que el confinamiento generó encierro y aislamiento social, incremento en responsabilidades y por ende mayor tiempo laboral invertido a lo de ley.

Por otro lado, la OIT (2020) confirma en su escrito “el teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella” dónde menciona unas consideraciones formales y situaciones que pueden afectar el desarrollo normal de las labores en el contexto actual que vive el país, de esta importante guía recalcan las siguientes recomendaciones para las empresas y directivos: tener en cuenta los resultados de acuerdo al rendimiento, dónde afirma que para mantener la productividad del equipo es preferible plantear mecanismos de

objetivos, para evitar las jornadas extensas medir carga laboral y de esta manera, permitan tener un espacio para distribuir las responsabilidades ajenas a las del ámbito laboral, como sucedió con las analistas de selección de Redes Humanas, de acuerdo a los resultados observamos que no tenían un adecuado descanso físico porque debían realizar deberes laborales y personales, por ende es importante el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Además se encontró que dada la pandemia las analistas no tenían un control en su trabajo ante puntos como, la no claridad de sus funciones dados los ajustes digitales a los que la compañía tuvo que incursionar y en determinada manera obligar, para así poder iniciar y determinar un control del trabajo, ante este cambio el liderazgo de cada una de las analistas cambio, no solo por la obligatoriedad del confinamiento, sino por las relaciones que se manejaron directamente con las jefaturas a términos de presión, además de no tener limitaciones ante las empresas usuarias (clientes) en tiempos de respuesta, comunicación asertiva y control.

Ante lo anterior se define de acuerdo a la pandemia decretada el pasado 11 de marzo del año 2020 por la OMS, la situación actual del trabajo en casa, dio un giro a las personas a nivel general, como las analistas de Redes Humanas, donde se evidencio un panorama de exposición muy elevado, frente a los factores de riesgos psicosociales como lo es el estrés por varios factores donde se incluye el factor económico, una estabilidad laboral, convivir con los integrante del hogar sin miedo al contagio del virus, viviendo una situación forzada, inadecuada y obligada al trabajo en casa. Durante esta eventualidad podemos observar que Colombia no está preparada para realizar trabajo en casa de esta forma, en realidad se vio obligada a tomar decisiones rápidas para llevarlo a cabo, sin embargo, se liberó una serie de condiciones de origen psicosocial, como el hecho de tener que compartir las herramientas de la información con el resto con los integrantes del hogar, quienes laboran, estudian o ejecutan otras actividades desde la casa, por la pandemia de Covid 19. Se pudo establecer que, si bien

las analistas de selección conocen sus tareas, se sienten solos o con poco respaldo respecto del acompañamiento que deberían realizar sus superiores en el apoyo de la contingencia a causa del Covid 19, con una disminución de contacto y comunicación con los compañeros de trabajo, dando paso a mayor riesgo psicosocial. De igual manera se demostró que las relaciones familiares y laborales se mezclan, aumentando el estrés, ya que el cambio de ambientes en los seres humanos es importante para mantener un equilibrio social y psicológico.

Ahora bien, la zona de confort permite flexibilizar las tareas, por esta razón pueden alargarse las jornadas laborales teniendo en cuenta que no hay movilización de un lugar a otro, estando en casa; también están las posibilidades de relación social, que se ven sumamente disminuidas, no solo para causas organizacionales, que permiten crecimiento pedagógico, sino también aquellas relaciones sociales que generan crecimiento personal (Prada y Moreno, 2013).

Niveles de afectación en el área personal, laboral y económica a consecuencia de la pandemia

De acuerdo a la encuesta realizada de niveles de afectación se estimó 30 preguntas globales, distribuidos de la siguiente manera: donde las primeras 11 preguntas se relacionan a conceptos personales-familiares en preocupación, la variable de trabajo en casa se compone de las preguntas numero 12 a la 22 y la variable de economía es de la 23 a la 30 (ver tabla 10).

Tabla 10.

Preguntas relacionadas a la encuesta de niveles de afectación

No.	Considera que ha estado preocupado por:
------------	--

-
- 1 La impotencia de no poder hacer algo, dada la
pandemia
 - 2 contagiarse a sí mismo
 - 3 contagiar a su familia
 - 4 El contagio de sus compañeros de trabajo
 - 5 El estado emocional de sus compañeros
 - 6 La incapacidad para desconectarse fuera del trabajo
 - 7 La sobreinformación por medios audiovisuales
(televisión, teléfono móvil, entre otros) ante la
pandemia
 - 8 La sensación de incertidumbre al pensar en el
futuro
 - 9 El sentimiento de incapacidad para volver a la
normalidad
 - 10 La sensación de pérdida de contacto con amigos
ceranos y su entorno social.
 - 11 No volverse a relacionar con sus compañeros

Desde su trabajo en casa responda:

- 12 Tuvo que laborar más tiempo respecto de lo
laborado en la presencialidad previo a la pandemia
- 13 Tuvo que realizar otras labores dentro de su
jornada laboral (personales, familiares, entre otras)
que afectaron su rendimiento de trabajo.

14 Percibe que alcanzó el equilibrio entre el trabajo en casa y la familia

15 Usted considera que el trabajo en casa es productivo

16 Le brindaron las herramientas tecnológicas (computador, mouse, teclado) pertinentes para la ejecución de sus funciones

17 La empresa le brindó los implementos ergonómicos (mesa, silla, posapiés, soporte de pantalla) necesarios para cumplir sus actividades.

18 En el momento de la pandemia tuvo temor a perder el empleo.

19 Se vio influenciado sus tiempos de estudio, hobbies, entre otros por la pandemia.

20 Fue cercana la comunicación con su jefe inmediato

21 Tuvo cambios en la relación con sus compañeros

22 Si tuviera la oportunidad tomaría la opción de trabajo en casa 100%

Desde el punto de vista económico indique:

23 Tuvo gastos adicionales

24 Sus gastos frecuentes se elevaron del presupuesto tradicional

25 Tuvo que recurrir a ayudas externas (familia, conocidos, vecinos, entre otros)

26	Tuvo que recurrir a ayudas dadas por el gobierno nacional, alcaldías, centro comunitario, fondos sociales, etc.
27	Tuvo temor de no tener los recursos económicos necesarios para solventar las necesidades personales y familiares.
28	si le redujeron el salario en la empresa
29	Si le redujeron el salario tuvo que acudir a préstamos externos como bancos, terceras personas.
30	sí hubo recorte de personal que lo llevara a preocuparse por su continuidad en la empresa

Tabla 10. Representa la encuesta aplicada, relacionando los ítems de cada variable

Para determinar los resultados se realizó dos tipos de análisis, donde una es por ítem (ver tabla 10) y otra identificando el promedio por variable (ver tabla 11). En la primera de ellas, se identificó el número de personas que respondieron a las preguntas con una escala de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Inicialmente en la variable de conceptos personales-familiares en preocupación se evidenció que en la pregunta número 1 el 40% de la muestra respondió que algunas veces sintieron preocupación e impotencia debido a la pandemia, mientras que el 30% manifestaron que casi nunca. En la pregunta número 2 el 40% respondieron que casi nunca sentían preocupación por contagiarse, mientras que el 30% indicó que algunas veces. En la pregunta número 3 se evidencia que el 30% de la población respondió siempre y casi nunca en la misma proporción la preocupación de contagiar a su familia. La pregunta número 4 relacionada a la preocupación frente a la posibilidad de que el trabajador positivo en Covid-19 contagie a sus compañeros, el 50% de la población manifestó que algunas veces, mientras

que el 30% refirió que casi siempre. Frente al cuestionamiento de la pregunta número 5, el 60% respondió que algunas veces se sentían preocupado por el estado emocional de sus compañeros y el 30% que casi nunca. En la pregunta numero 6 el 40% de los encuestados refirió sentir preocupación por no tener la capacidad de desconectarse del trabajo mientras que realizaba su trabajo en casa. En la pregunta número 7 se encuentra hallazgos proporcionales al 30% en respuestas como casi nunca y algunas veces ante la preocupación de la sobreinformación de los medios audiovisuales como la televisión, teléfono móvil, entre otros, ante la pandemia.

En la pregunta numero 8 el 40% respondió que algunas veces se sentía preocupado ante la sensación de incertidumbre al pensar en el futuro y en la misma medida el 20% de manera proporcional que casi siempre y casi nunca. En la pregunta numero 9 el 40% respondió que algunas veces se sentía preocupado ante la incapacidad de volver a la normalidad en términos de actividades que solía realizar y en la misma medida el 20% de manera proporcional que casi siempre y casi nunca.

La pregunta número 10, el 40% de la población respondió que casi siempre sentía preocupación ante la pérdida de contacto con amigos cercanos y su entorno social, mientras que el 30% refiere que casi nunca. Por último, la pregunta número 11 frente a la preocupación de no volverse a relacionar con sus compañeros, el 40% indicó que algunas veces se sentía inquieto por esto, mientras que el 30% indica que casi nunca.

Frente a los factores de trabajo en casa en la pregunta número 12, el 60% de los encuestados revelo que tuvo que laborar más tiempo en la pandemia a comparación de la labor presencial. En la pregunta número 13, el 40% del personal indico que casi nunca tuvo que realizar otras labores (personales, familiares, entre otras) dentro de su jornada laboral que afectaron su rendimiento de trabajo, mientras que el 30% manifestó que siempre. En relación a la pregunta 14, el 60% de los encuestados percibieron que algunas veces encontraron un

equilibrio entre el trabajo en casa y la familia. La pregunta número 15 al cuestionar a los empleados frente a la percepción en productividad en el trabajo en casa, el 40% refirió que algunas veces, mientras que el 30% manifestó que casi siempre. En la pregunta número 16, el 80% de la muestra respondió que siempre la compañía le brindó las herramientas tecnológicas como computador, mouse y teclado para la ejecución de sus funciones. En la pregunta 17 al indagar en la población si la empresa le brindó los implementos ergonómicos como la mesa, silla, apoyo pies, soporte-altura de pantalla necesarios para cumplir sus actividades, indicaron que el 80% casi nunca. En la pregunta número 18, el 40% respondió que en el momento de la pandemia siempre tuvo temor de perder el empleo, mientras que el 20% de manera proporcional indicó que casi siempre y casi nunca. En la pregunta 19, el 60% de la muestra respondió que siempre lo afectó su trabajo en la pandemia en sus tiempos de estudio, hobbies, entre otros, mientras que el 30% casi siempre. La pregunta 20 relacionada a la cercanía que tuvo la muestra en términos de comunicación con su jefe inmediato, el 80% indicó que siempre. La pregunta 21 afín a si tuvo cambios en la relación con sus compañeros de trabajo, la muestra indicó que el 40% algunas veces y el 20% de manera proporcional mencionaron que casi nunca y casi siempre. Finalmente, la pregunta 22 el 30% indicó que casi nunca escogería laborar al 100% en casa, mientras que el 20% en la misma proporción siempre, casi siempre y nunca.

En los factores económicos, la pregunta número 23 el 40% de las analistas de selección respondieron que tuvo gastos adicionales a causa de la pandemia. En la pregunta 24 el 30% de la población de manera proporcional mencionaron que casi nunca y siempre se elevaron los gastos del presupuesto tradicional. La pregunta 25 se indagó sobre la necesidad de acudir a ayudas externas como familia, conocidos, vecinos, entre otros, encontrando que el 60% algunas veces tuvo que pedir este tipo de ayuda. En la pregunta 26, el 80% de los encuestados respondieron que casi nunca tuvieron que recurrir a ayudas dadas por el gobierno

nacional, alcaldías, centro comunitario, fondos sociales, entre otros. En la pregunta 27 se evidenció que el 30% proporcional a las escalas de siempre, algunas veces y casi nunca respondieron que tuvo temor de no tener los recursos económicos necesarios para solventar las necesidades personales y familiares. En la pregunta 28 el 40% de las analistas indican que casi nunca le redujeron el salario en Redes Humanas en pandemia, mientras que el 30% refiere que siempre se vieron afectados ante la disminución de su salario establecido. En la pregunta 29, el 50% respondió que casi nunca tuvieron que recurrir a préstamos externos como bancos o terceras personas ante la reducción salarial que pudieron tener en pandemia por el Covid-19. Por último, en la pregunta 30, el 40% de la muestra indicó que siempre tuvo preocupación ante el recorte de personal que hubo en la compañía, por la posibilidad de que no continuase en ella y fuese uno de los afectados en la terminación del contrato.

Tabla 11.

Número de personas que respondieron por ítem.

# PERSONAS QUE RESPONDIERON OPCIONES DE CALIFICACION POR PREGUNTA					
Preguntas	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
P1	0	2	4	3	1
P2	1	2	3	4	0
P3	3	2	2	3	0
P4	1	3	5	1	0
P5	0	1	6	3	0
P6	0	4	3	3	0
P7	2	2	3	3	0
P8	1	2	4	2	1
P9	1	2	4	2	1
P10	1	4	2	3	0
P11	1	2	4	3	0
P12	6	2	2	0	1
P13	3	1	2	4	0
P14	1	1	6	1	1
P15	2	3	4	0	1
P16	8	1	1	0	0
P17	1	0	0	8	1
P18	4	2	1	2	1

P19	6	3	1	0	0
P20	8	2	0	0	0
P21	0	3	4	3	0
P22	2	2	1	3	2
P23	4	2	2	2	0
P24	3	2	2	3	0
P25	2	0	6	2	0
P26	1	0	0	8	1
P27	3	0	3	3	1
P28	3	1	0	4	2
P29	2	1	1	5	1
P30	4	0	2	2	2

Tabla 11. Resultados del número de personas que respondieron por cada ítem

En el segundo análisis relacionado a la caracterización del promedio por variable se tomaron los resultados más significativos por el número de personas que respondieron el tipo de respuesta como siempre y casi siempre, donde se obtuvieron resultados (ver figura 15) conforme a la tabla de medición de nivel de riesgo (ver tabla 12).

Tabla 12.

Niveles de calificación

TABLA DE CALIFICACION	
NIVEL MUY ALTO	>100
NIVEL ALTO	75-99
NIVEL MEDIO	50-74
NIVEL BAJO	25-49
SIN RIESGO	0-24

Tabla 12. Para sacar los niveles se multiplico el máximo de puntuación de calificación por el número de preguntas, del resultado se divide en 5 que son las opciones de respuesta y así se distribuye el rango de calificación para determinar los niveles.

Figura 15.

Niveles de afectación según variable

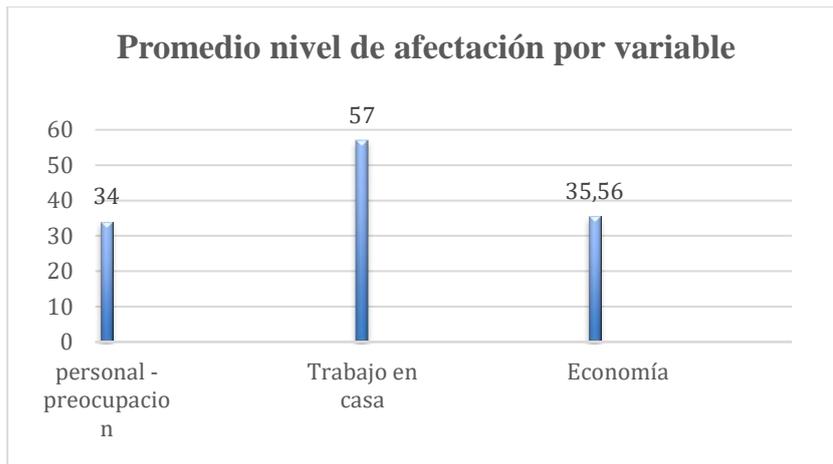


Figura 15. Resultados en promedio ante los niveles de afectación de cada una de las variables evaluadas.

Teniendo en cuenta estos resultados, se indica que las analistas de selección de Redes Humanas en promedio tuvieron un nivel medio de afectación en trabajo en casa, seguido de un nivel de afectación bajo en economía y posterior de conceptos personales y familiares relacionados a la preocupación ante la pandemia por el Covid-19.

Por esto, los resultados confirman lo que indica Weller (2020) en su publicación “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, donde refiere que en la pandemia las disposiciones que marcaron los mercados laborales fueron la destrucción, transformación y creación de empleos, la amenaza de una creciente desigualdad en el mercado laboral, además del desorden de parte de la compañía para con sus trabajadores desde el punto de trabajar de manera remota desde su casa sin límites, pues diversos sectores económicos tuvieron la oportunidad de expandirse, lo cual permitió que en el caso de la temporal Redes Humanas se diese la posibilidad de crecer, incrementar sus tareas diarias en las analistas de selección relacionado a la búsqueda de perfiles y efectividad en la contratación de los mismos. Añadido a esto, Weller (2020) informa que una de las transformaciones que pudo generar el teletrabajo es el rol potencial que tiene en el ámbito laboral relacionado a la posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la

vida familiar como también el no tener que trasladarse desde casa al lugar de trabajo, pero también tuvo factores contraproducentes relacionados a los recursos tecnológicos en lo que diferentes colaboradores podían tener limitantes, como los recursos ergonómicos, siendo estos factores desiguales que a lo largo del tiempo son causal grave dentro de un proceso laboral. Por eso, se confirma que estas razones dadas por Weller, indican que efectivamente la pandemia causó afectación en la población evaluada desde el punto de que el trabajador tuvo que adaptarse a nuevas condiciones tecnológicas, físicas y contractuales dentro del marco laboral, donde la compañía no estaba preparada en planear, hacer y actuar ante nuevas condiciones dadas por un cambio de emergencia sanitaria dentro de las funciones que frecuenta la muestra, por lo que para el momento del confinamiento tampoco se brindó la posibilidad de realizar ajustes físicos, ergonómicos y de bienestar, que permitieran darle motivación y tranquilidad a las analistas de selección.

Por otro lado, la OIT (2020) confirma con los resultados en la publicación “el teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella” que el bienestar de los trabajadores y la productividad continua en el teletrabajo afectan cuando las compañías no entran a revisar el inventario de actividades que tienen, además de la consideración y la respectiva adaptación que deben de acoger ante los desafíos que la pandemia causó, ya que los resultados vistos ratifican que el enfoque del tiempo de trabajo y su orden pertinente no se tomaron en cuenta en ese momento con las analistas de selección, pues fue uno de los factores en el que la muestra evaluada trató de acoger, pero que incidió y afectó dentro de su proceso continuo y que posiblemente pudo llegar a un punto legal en términos de comité de convivencia por la no limitaciones que desde el punto directivo debieron acoger ante sus clientes.

Ante esto, desde el punto de vista psicológico Alonso M. y Cifre E. (2002), indican que las nuevas posibilidades de teletrabajo con sus diferentes tipos de actividades o acciones

muestran la falta de trabajo en las compañías, en este caso como Redes Humanas, con relación a implementar el perfil del teletrabajador ante la ausencia o exacerbación del puesto de trabajo, además de la respectiva disciplina constante, su adaptabilidad, la aptitud de trabajo ante un medio escaso de contacto social, el autocontrol para su manejo de tiempos en los que no se vea inmersos su vida laboral de la personal, además de la capacidad de auto motivarse ante situaciones “nuevas” de frustración dentro de la dinámica laboral, en la que sin lugar a dudas se halló en los datos arrojados, en donde se pauta que el 50% de la muestra evaluada refieren tener sentimientos de impotencia por el hacer en su marco laboral y personal, la incertidumbre de contagiarse o contagiar a otra persona, el aislamiento social y el implementar límites laborales y personales sin estos versen afectados.

Actividades de una estrategia para mitigar los riesgos psicosociales ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de Redes Humanas en el marco de la pandemia por Covid-19.

Teniendo en cuenta los resultados y el análisis de la información contenida en los cuestionarios de la batería de los factores de riesgo psicosocial y de la encuesta de niveles de afectación, se realizaron los hallazgos derivados de las actividades realizadas con el grupo de analistas de selección, para que el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, realice su plan de acción y posterior construcción e implementación de un Programa de Vigilancia epidemiológico en Riesgo psicosocial. Lo anterior, con el fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo encontrados y maximizar la influencia de los factores protectores. Según la OIT (2020) en su publicación Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia por COVID 19 en donde se busca

proporcionar a los empleadores y al personal directivo elementos clave a tomar en consideración al evaluar los riesgos psicosociales y al aplicar medidas de prevención para proteger la salud podemos encontrar similitudes en los factores desencadenantes de riesgo psicosocial que permiten dar una serie de actividades que al ejecutarse pueden llegar a disminuir el impacto psicosocial en los trabajadores.

Según Caro, Chisco, Galvis, Guerrero y Rozo (2020) en su investigación aplicada promoción y prevención de la salud mental – el teletrabajo se vive sin estrés, encontramos similitudes a las de esta investigación puesto que también se enfocaron en brindar mecanismos y técnicas para evitar o mitigar el estrés laboral y que debido a este no se disminuya la productividad del trabajador y este logre ejecutar todas las actividades planificadas. También incluyeron la práctica de actividades como las pausas activas, conversaciones periódicas con los compañeros que lleguen a experimentar las mismas emociones y problemas, y mantener una interacción social y familiar que puede ser un excelente apoyo emocional.

Dentro de las actividades para mitigar los riesgos psicosociales ocasionados por el trabajo en casa en las analistas de selección de Redes Humanas en el marco de la pandemia por Covid-19. Encontramos:

Acciones sobre los factores de riesgo identificados en la batería de riesgo psicosocial intralaboral.

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de este instrumento y encontrando que el 90% de las analistas presenta calificación entre Alto y Muy alto en sus niveles de afectación, se generó un plan de acción por cada una de las dimensiones

Dimensión Intralaboral

Liderazgo

Características del liderazgo: Capacitar y formar a los líderes en habilidades blandas como comunicación asertiva, resolución de conflictos, empatía, liderazgo transformacional, entre otros, fortalecer los canales de comunicación organizacional.

Relaciones sociales en el trabajo: Fomentar espacios de interacción y participación social entre los colaboradores, capacitar en habilidades blandas como comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y empatía el comité de convivencia debe realizar actividades que fomenten el buen trato dentro de la organización.

Retroalimentación del desempeño: Identificar mecanismos de retroalimentación del desempeño y sus oportunidades de mejora, implementar un ciclo definido para evaluación de desempeño, donde sean prioritarios los procesos de retroalimentación oportunos dentro de la organización.

En la publicación de la OIT, Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 se determina que un liderazgo fuerte y eficaz tiene un impacto positivo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (por ejemplo, menor ansiedad, depresión y estrés) y se asocia con menos licencias por enfermedad y pensiones de invalidez. Un liderazgo positivo debe asegurar que se establezca un sistema de gestión bueno y funcional, que integre los diversos aspectos de la SST, incluidos los factores de riesgo psicosocial.

Control sobre el trabajo

Claridad del rol: Fortalecer procesos de inducción y reinducción en caso de identificar necesidades específicas, comunicar cambios (si se han tenido) en el último año en la descripción de los cargos.

Capacitación: Identificar necesidades de capacitación de los colaboradores, diseñar un plan de capacitación acorde al diagnóstico de necesidades con un cronograma de

actividades y evaluación de su efectividad, diseñar un plan de capacitación acorde al diagnóstico de necesidades con un cronograma de actividades y evaluación de su efectividad.

Participación y manejo del cambio: Gestionar mecanismos y estrategias de adaptación al cambio, fomentar espacios de participación activa de los colaboradores (grupos de discusión, proyectos e iniciativas de la organización, buzón de sugerencias, lluvia de ideas, etc.).

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Generación de planes de carrera según perfiles de los colaboradores, procurar que la evaluación del desempeño permita identificar necesidades, de capacitación y formación de los colaboradores

Control y autonomía sobre el trabajo: A partir de la naturaleza del cargo, definir el nivel de autonomía del cargo, si es alto, medio o bajo, para facilitar el margen de decisión que tienen estos trabajadores sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, o la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Demandas del trabajo

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Realizar inspecciones a los puestos de trabajo, generar un procedimiento para el reporte de condiciones inseguras, generar un programa de pausas activas de diferentes tipos según el tipo de exigencia física de los cargos.

Demandas emocionales: según los resultados este es un factor protector sin embargo se debe fomentar herramientas para el desarrollo de la inteligencia emocional y manejo de situaciones difíciles.

Demandas cuantitativas: Capacitación en manejo eficaz del tiempo, entrenamiento en técnicas de relajación, identificar posibles puestos de trabajo con sobrecarga cuantitativa y rediseñarlos (ajuste interfase persona-tarea), rotaciones en los puestos de trabajo (en los

cargos que dicha medida sea viable), generar un programa de pausas activas de diferentes tipos.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Capacitación en manejo eficaz del tiempo, implementar actividades enmarcadas en un programa de bienestar y calidad de vida laboral.

Demandas de carga Mental: Es necesario fijar objetivos claros y establecer las prioridades que se aplican a los distintos objetivos y cuando haya más de un trabajador implicado, establecer una asignación de tareas a cada trabajador, facilitar la posibilidad de interacción social como fuente de apoyo social para la toma de decisiones críticas, evitar el hecho de depender de la realización de las tareas de los demás compañeros.

Demandas de la jornada de trabajo: Reducir los efectos de la fatiga en los trabajadores, implementando un sistema de trabajo que no se exceda de 8 horas, contar con estrategias de control mínimas sobre los cargos que se exponen a condiciones jornadas extensas y la garantía que los empleados gocen oportunamente de sus descansos

La OIT (2020) en su publicación Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 refiere que una carga de trabajo excesiva está relacionada con aumento del absentismo, ausencia del trabajo con diagnóstico psiquiátrico, mala salud auto declarada, trastornos mentales como depresión y ansiedad, agotamiento, enfermedades coronarias y dolencias musculoesqueléticas. Por lo que se pueden considerar la posibilidad de adoptar las medidas mencionadas para reducir la tensión física y mental causada por la carga de trabajo, el ritmo de trabajo y el horario de trabajo.

Reconocimiento

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Generar un programa de recompensas y reconocimientos en congruencia con los

objetivos y estructura de la organización (informales, formales, por acciones y logros específicos)

Reconocimiento y compensación: Estructurar un programa o acciones enfocadas a generar, aumentar y mantener el nivel de compromiso en los colaboradores.

En cuanto a las recomendaciones planteadas según los resultados del cuestionario de extra laboral encontramos:

Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda: Capacitación en manejo eficaz del tiempo, continuidad con Implementación de modalidad de teletrabajo (cuando sea viable y según cada caso en particular), fomento de medios alternativos de transporte (bicicleta, carro compartido...etc.) evaluar condiciones de desplazamiento del trabajador de la casa al trabajo y viceversa, que minimice el riesgo de estrés, por medio de acciones en la planeación de turnos, horarios flexibles, entre otros.

Características de la vivienda y de su entorno: Articulación con programas y beneficios para el acceso y/o mejoramiento de la vivienda (cajas de compensación familiar u otras entidades)

Tiempo fuera del trabajo: Capacitación en manejo del tiempo libre, fomentar actividades lúdicas, deportivas, recreativas, culturales y de otro tipo dentro y fuera del ambiente de trabajo, flexibilización de turnos de trabajo (según el cargo y pertinencia)

Comunicación y relaciones interpersonales: Capacitar en habilidades sociales, entrenamiento en inteligencia emocional, fomentar la participación en actividades deportivas, culturales, recreativas demás.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Generar acciones enmarcadas en un programa de calidad de vida y bienestar laboral para conciliar los entornos intra y extralaboral, capacitación en el manejo eficaz del tiempo, brindar servicios de asistencia al trabajador.

Relaciones Familiares: Favorecer espacios de comunicación con la familia y siempre hablar con honestidad y sinceridad evita que las emociones se antepongan a la razón.

Compartir tiempo de ocio y participar en actividades que propicien la alegría y el disfrute colectivo con la familia.

Situación económica familiar: Propender mantener bajo control los gastos, detectar fugas innecesarias, poner atención a las prioridades financieras y tener presente factores importantes como el ahorro. Lograr que toda la familia esté involucrada para lograr organización, armonía y equilibrio económico.

Las recomendaciones planteadas según los resultados del cuestionario de estrés podemos concluir:

Desarrollar y fortalecer los recursos que los trabajadores tienen para manejar la ansiedad y el estrés y de esta forma reducir los efectos negativos sobre la salud. Permitir a los trabajadores que, si se presenta una situación de estrés o enojo en el trabajo, pueda tomarse un descanso breve que le permita refrescar la mente. Reservar un espacio corto en la semana para hacer actividades extra laborales de ocio o esparcimiento que favorecen el estado mental de los trabajadores, orientar a los trabajadores sobre manejo de estrés y técnicas de relajación.

Enmarcando de manera general , los resultados arrojados en esta investigación confirman lo que indican Bonilla, Plaza, Soacha, Riaño, (2014) en su publicación el teletrabajo y su relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que refieren que al generar una conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en el marco de la modalidad del trabajo en casa ,les permite dar prioridad a su familias y de esta manera facilitar condiciones de vida, teniendo en cuenta la flexibilización de las condiciones laborales, lo que disminuye en cierta medida el impacto entre trabajo y familia. Por esto es que dentro de las

actividades para mitigar los riesgos psicosociales en la dimensión de recompensas se tiene en cuenta el ítem de relaciones familiares en donde esto entra a cumplir un papel importante.

9. Conclusiones

Se identificó que las principales causas y efectos psicosociales que ha generado el trabajo en casa al personal del área de selección de Redes Humanas a consecuencia de la pandemia por el COVID-19 por medio de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales de la Universidad Javeriana y aprobada por el Ministerio de trabajo, se encontraron la inexistencia de recompensas motivacionales, el incremento en responsabilidades, aumento del tiempo laborado, encierro y aislamiento social, la no claridad de las funciones dadas a los ajustes digitales, estas fueron variables que favorecieron que estrés se encontrara en 60% entre los niveles de riesgo despreciable, bajo y medio, en el que indica que existe una normalidad dentro de las actividades ejecutadas, además de sugerir en realizar una intervención con alcance a toda la población teniendo en cuenta que encontramos el 40% que están entre los niveles de riesgos alto y muy alto, para lograr un cambio en la productividad y bienestar colectivo, sin embargo, se añade que dentro de los resultados encontrados, existieron factores protectores en las analistas de selección, ya que cuentan con el apoyo económico en el grupo familiar y amigos ante alguna necesidad y no tienen que acudir a ayudas sociales o del gobierno.

Por otro lado, para identificar los niveles de afectación en el área personal, laboral y económica en las analistas de selección a consecuencia de la pandemia por el Covid -19 fue a través de la encuesta de niveles de afectación evaluada por expertos, aplicada en un segundo momento con la muestra, trabajándolo de manera virtual y brindando las respectivas indicaciones de evaluación, se encuentra que en el marco de la pandemia del Covid-19 en el área personal, laboral y económica tuvieron diferentes niveles de afectación, donde en

promedio el trabajo en casa causó incrementos en tiempo laborado, ejecución de otras actividades de casa, la respectiva productividad y el posible temor de perder el empleo, siendo la variable de mayor impacto a comparación de las otras dos.

Finalmente, para definir las actividades de la estrategia a proponer con el fin de mitigar riesgos psicosociales ocasionados por el trabajo en casa en la muestra evaluada ante el marco de la pandemia del covid-19, se analizó los resultados de las encuestas aplicadas y así indicar la importancia de que el área de seguridad y salud en el trabajo de la compañía realice el plan de acción acompañado de profesionales en el área de la psicología, donde se incluya un programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial en condiciones de salud con el fin de prevenir aquellos riesgos de nivel alto y muy alto que ocasionan inestabilidad, falta de comunicación y entendimiento de las funciones propias del rol, además de las relaciones laborales que por el confinamiento generaron distanciamiento entre áreas y efectividad en los procesos en la temporal Redes Humanas S.A.

Dentro de las actividades propias definidas para la disminución de los factores de riesgo psicosocial, por cada dimensión contenida en cada uno de los instrumentos evaluados y analizados, encontramos Acciones de promoción de factores psicosociales protectores como el fomento de la calidad de las relaciones familiares, fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. Acciones de promoción de la salud como entrenamiento en el manejo del estrés y de la ansiedad, beneficios de la actividad física en el entorno laboral y promoción de la salud mental. Buscando dar cobertura y alcance para evidenciar los resultados en el seguimiento del plan de acción.

10. Recomendaciones

Desde el punto de vista metodológico se recomienda aplicar el instrumento de la batería y la encuesta tipo Likert de forma presencial para garantizar la oportunidad de

respuesta inmediata, resolución de dudas y cobertura de toda la muestra, así como contar con el apoyo de un Psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo para la validar el método de tabulación de datos y cruce de información en la matriz consolidada.

De igual forma se sugiere profundizar la presente investigación con una investigación de tipo cualitativa descriptiva en búsqueda de afianzar los resultados por medio del análisis de documentos y artículos científicos dentro de la misma población de servicios temporales.

Como recomendación se indica a la compañía realizar actividades, tales como la implementación de pausas activas y actividades concernientes al área de seguridad y salud en el trabajo, que se encuentran definidas en el cronograma con el fin de mejorar aspectos encontrados en los resultados de la investigación.

Potencializar los factores protectores identificados en la encuesta intralaboral, como los son; las demandas emocionales y apoyo del núcleo social, como elementos base para prevenir los niveles de estrés, mediante actividades de bienestar que involucren el núcleo familiar.

Se recomienda realizar la aplicación de la encuesta tipo Likert a toda la población de Redes Humanas independiente del rol desempeñado, con el fin de obtener una mayor muestra y comparar los resultados obtenidos en contraste con la aplicación de la batería de riesgos psicosocial así confirmar los resultados del presente estudio, con referencia a los niveles de afectación a causa de la pandemia Covid 19.

Por otro lado, es importante aplicar el plan de intervención diseñado para mitigar los aspectos psicológicos dando prioridad a las actividades que impactan directamente los niveles de riesgo más altos identificados en la encuesta intralaboral, garantizando la cobertura de la población y realizar un seguimiento periódico a su ejecución para identificar de forma oportuna desviaciones al cumplimiento del plan de acción.

Además, apoyarse en la administradora de riesgos laborales (ARL) para ejecutar inspecciones a los puestos de trabajo para identificar la necesidad de realizar ajustes a las condiciones ambientales como los son iluminación y confort térmico, así como ajustes a los elementos complementarios al puesto de trabajo como lo son descansa pies, altura de pantallas, sillas con características ergonómica etc.

11. Referencias bibliográficas

Acrip Nacional Federación Colombiana de Gestión Humana (2020). Las empresas de servicios temporales son de las más afectadas por la pandemia.

<https://www.acripnacional.org/entrevista-las-empresas-de-servicios-temporales-son-de-las-mas-afectadas-por-la-pandemia-miguel-perez-garcia-presidente-acoset/>

Acosta, G. “El teletrabajo como modalidad laboral: la necesidad de su regulación”, L.L. 2016 – 6.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (s.f). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Alles, M. (2005). Diccionario de Comportamientos. Ed. Granica, Buenos Aires.

Arce-Villalobos, L. R., & Rodríguez-Morales, A. J. (2020). Enfermedad por Coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina : Papel de la atención primaria en la Preparación y respuesta.

Atención Primaria, 2019(Abril). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11637.52966saQ>

Belzunegui, A. y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis.

Sustainability, 12 (9), 1-18. doi:10.3390/su12093662

Perez, J., Sancho, T. y Nogaredea, C. (1999). NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.

[https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416)

07627688d416.

Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., Soacha de Cerquera, G., & Riaño Casallas, M. I. (abril de 2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492014000100007&script=sci_arttext&tlng

Alonso, M.B., & Cifre, E(2002).

Caro, A., Chisco, O., Galvis, M., Guerrero, P. y Roza, P. (2020). Proyecto de práctica II –

Investigación aplicada promoción y prevención de la salud mental – el teletrabajo se vive sin estrés. Politécnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1974/EI%20teletrabajo%20se%20vive%20sin%20estres-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2000), Administración de Recursos Humanos, 5ta. Ed. McGraw. Hill, Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto (2002). Administración en los nuevos tiempos. Ed. McGrawHill,

Colombia.

Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humanos. Editorial. McGraw- HILL

INTERAMERICANA., S.A. Colombia.

Civit, Cirtian y March, Monserrat. (2000). Implantación del teletrabajo en la empresa. Barcelona.

Ediciones Gestión 2000.

Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221 del 2008. Congreso de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Decreto número 457 del 22 de marzo de 2020. Artículo 1. Recuperado de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Decreto número 531 del 8 de abril de 2020. Artículo 1. Recuperado de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20531%20DEL%208%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Decreto número 580 del 31 de mayo de 2021. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20580%20DEL%2031%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>

Decreto número 593 del 24 de abril de 2020. Artículo 1. Recuperado de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20593%20DEL%2024%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Decreto número 636 del 6 de mayo de 2020. Artículo 1. Recuperado de.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20636%20DEL%206%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

Decreto número 666 del 24 de abril de 2020. Artículo 1 y 2

http://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/272_666_ADOPTA_PROTOCOLO_BIOSEGURIDAD_MITIGAR_Y_CONTROLAR_PANDEMIA_COVID_19.pdf

Decreto número 689 del 22 de mayo de 2020. Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 636 del 6 de mayo de 2020 «por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público» <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039262>

Decreto número 878 del 25 de junio de 2020. Artículo 1. Recuperado de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20878%20DEL%2025%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Decreto 0884 de (Ministerio de trabajo) Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Abril 30 del 2008.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>

Decreto número 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Decreto número 580 de 2021. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20580%20DEL%2031%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>

Echeverri, P., & Espitia, E. (2020, 31 julio). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Recuperado 6 de octubre de 2020, de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>

Fabregat, A., Bernardina, M., & Gallego, C. (2002). Papeles del psicólogo. Obtenido de Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>

- Gil, A. (05 de 07 de 2020). ¿Cuál es la diferencia entre brote, epidemia y pandemia? Obtenido de Gaceta Medica: <https://gacetamedica.com/investigacion/cual-es-la-diferencia-entre-brote-epidemia-y-pandemia/>
- Germán F., Vieco Gómez, M. y Abello R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), pp. 354-385. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>
- Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Grados, E. J. (2000). *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal*. México: El Manual Moderno.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGraw-Hill. Obtenido de. <http://www.ugr.es/~ecordon/master/docus/calculotama%C3%B1omuestra.xls>
- Levi, L., & Lars, A. (1980). *La Tensión psicosocial: población, ambiente y calidad de vida México: Manual Moderno* Martínez, M. (s.f.). Trabajo. Obtenido de <https://sites.google.com/site/trabajomartinezmeriles/home>
- Ley 1616 de 2013. Artículo 7. Diario Oficial No. 48.680 de 21 de enero de 2013. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 del 2008 DO. No. 47.052. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, Mayo 12 del 2021. DO No. 51.672. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html

Los efectos del Covid-19 en la salud física y mental preocupan más que la economía. (2020). El País.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/11/economia/1605099747_613841.html

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (s.f.). Modalidades.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia.

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8364.html>

Ministerio de las TIC. (2016, Octubre, 5). Historia del teletrabajo. [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>

Ministerio de las TIC y Ministerio del Trabajo (2012) Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en

Colombia. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social [Minsalud] (2020). Colombia confirma su primer caso de

COVID-19. Boletín de prensa No 50. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med Segur Trab*, 57, suplemento 1, pp. 1-262.

Organización internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID -19 y después de ella. Copyright. Primera Edición

Organización Internacional del trabajo (s.f). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de la Salud (2020). Intervenciones recomendadas en salud mental y apoyo psicosocial durante la pandemia de, Covid-19.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52427/OPSNMHNMCVID-19200026_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, C., Gálvez, A. M. Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social. <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>

Redes Humanas, (2020). Manual de perfil y responsabilidades de cargo. Intranet.

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social. Artículo 1.

Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-385-de-2020.pdf>

Resolución número 777 del 02 de junio de 2021. Ministerio de Salud y Protección social.

Recuperado de

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20777%20de%202021.pdf

Resolución 407 del 13 de marzo de 2020. Artículo 2. Recuperado de

<http://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/37.pdf>

Rey, N., Piñeros, J. y Rojas E. (2018). Evaluación del Tecnoestrés como Riesgo Psicosocial en el área de Planeación de la Demanda en empresa Altipal. Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7437/1/2018_Evaluacion-Tecnoestr%C3%A9s-RiesgoPsicosocial.pdf

Roselli D. (2020). Epidemiología de las pandemias. Research Gate. Ed 42 Vol. 2.

https://www.researchgate.net/profile/Diego_Roselli/publication/342674870_Epidemiologia_de_las_pandemias/links/5f006d39299bf18816005571/Epidemiologia-de-las-pandemias.pdf

Salanova, M., Llorens, S. y Cifre, E. (2000). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales España.

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-

utilizados para afectar mis condiciones contractuales y se usarán única y exclusivamente para fines educativos, en las que como trabajador participaría.

La información individual sólo podrá ser conocida por docentes o estudiantes de la especialización de Gerencia de Riesgos Laborales y seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Minuto de Dios con fines educativos, *únicamente con mi previo consentimiento y autorización por escrito*.

La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación será presentada al interior de **REDES HUMANAS**, *si esta lo requiere, por las estudiantes*, garantizando la confidencialidad de la información individual.

Expreso que he leído totalmente el presente consentimiento y que se me ha explicado las implicaciones de los hallazgos en este tipo de pruebas. En constancia de lo anterior firmo a los _____ días del mes _____ de _____

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)
No.

FIRMA DEL TRABAJADOR CC

.....

...

***OBSERVACION IMPORTANTE
EN CASO NO QUERER SER EVALUADO POR FAVOR DILIGENCIE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:***

Yo _____ identificada(o) con CC _____ de _____ manifiesto libremente que me rehusó a ser evaluado, con lo cual no se podrá establecer para mí, la presencia o ausencia de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, su grado de riesgo y efectos en mi estado de salud.

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)
CC No.

FIRMA DEL TRABAJADOR

Anexo 2.

Ficha de datos personales

FICHA DE DATOS PERSONALES	
NOMBRES Y APELLIDOS	
EDAD	
SEXO	

CIUDAD	
NIVEL DE ESCOLARIDAD (Técnico, tecnólogo, profesional, especialista, máster)	
ESTADO CIVIL (Soltero, casado, viudo, unión libre)	
ESTRATO SOCIOECONOMICO (Estrato de 1 al 6)	
LUGAR DE RESIDENCIA	
NUMERO DE PERSONAS A CARGO (Padres, hijos, otros; indicar en número)	
TIPO DE VIVIENDA (Alquiler, propia, familiar)	
CARGO	
TIPO DE CONTRATO (Fijo, indefinido, temporal)	
CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS (Indicar número de horas diarias)	
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (Especifique en años: Menos de 1 año, de 1 a 5 años, 6 a 10 años y de 11 a 15 años)	

<p>ANTIGÜEDAD EN EL CARGO (Especifique en años: Menos de 1 año, de 1 a 5 años, 6 a 10 años y de 11 a 15 años)</p>	
---	--

Anexo 3. Cuestionario de evaluación de estrés



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Numero de Identificación del

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos. <input type="checkbox"/>				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. <input type="checkbox"/>				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 4. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5.

Cuestionario de factores psicosociales intra laborales

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Anexo 6.

Cuestionario niveles de afectación personal, laboral y económico

CUESTIONARIO NIVEL DE AFECTACION						
Nombre: _____ Edad: _____ Cargo: _____						
Objetivo: Identificar los niveles de afectación en el área personal, laboral y económica en las analistas de selección a consecuencia de la pandemia por el Covid-19.						
Responda con una (X) en una escala de Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca su nivel de afectación en el entorno familiar, laboral y económico por la pandemia del COVID 19.						
PREGUNTA	ESCALA					
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA	
No.	Considera que ha estado preocupado por:					
1	El sentimiento de impotencia derivado de la pandemia					
2	contagiarse a sí mismo					
3	contagiar a su familia					
4	El contagio de sus compañeros de trabajo					
5	El estado emocional de sus compañeros					

6	La incapacidad para desconectarse fuera del trabajo ver comentario en formato de evaluación					
7	La sobreinformación por medios audiovisuales (televisión, teléfono móvil, entre otros) ante la pandemia					
8	La sensación de incertidumbre al pensar en el futuro					
9	El sentimiento de incapacidad para volver a la normalidad					
10	La sensación de pérdida de contacto con amigos cercanos y su entorno social.					

11	No volverse a relacionar con sus compañeros					
Desde su trabajo en casa responda:						
12	Tuvo que laborar más tiempo respecto de lo laborado en la presencialidad previo a la pandemia					
13	Tuvo que realizar otras labores dentro de su jornada laboral (personales, familiares, entre otras) que afectaron su rendimiento de trabajo.					
14	Percibe que alcanzó el equilibrio entre el trabajo en casa y la familia					
15	Usted considera que el trabajo en casa es productivo					

16	Le brindaron las herramientas tecnológicas (computador, mouse, teclado) pertinentes para la ejecución de sus funciones					
17	La empresa le brindo los implementos ergonómicos (mesa, silla, posapiés, soporte de pantalla) necesarios para cumplir sus actividades.					
18	En el momento de la pandemia tuvo temor a perder el empleo.					

19	Se vio influenciado sus tiempos de estudio, hobbies, entre otros por la pandemia.					
20	Fue cercana la comunicación con su jefe inmediato					
21	Tuvo cambios en la relación con sus compañeros					
22	Si tuviera la oportunidad tomaría la opción de trabajo en casa 100%					
Desde el punto de vista económico indique:						
23	Tuvo gastos adicionales					
24	Sus gastos frecuentes se elevaron del presupuesto tradicional					
25	Tuvo que recurrir a ayudas externas (familia, conocidos, vecinos, entre otros)					

<p>26</p>	<p>Tuvo que recurrir a ayudas dadas por el gobierno nacional, alcaldías, centro comunitario, fondos sociales, etc.</p>					
<p>27</p>	<p>Tuvo temor de no tener los recursos económicos necesarios para solventar las necesidades personales y familiares.</p>					
<p>28</p>	<p>si le redujeron el salario en la empresa</p>					
<p>29</p>	<p>Si le redujeron el salario tuvo que acudir a prestamos externos como bancos, terceras personas.</p>					

30	sí hubo recorte de personal que lo llevara a preocuparse por su continuidad en la empresa					
-----------	---	--	--	--	--	--