

**Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores**

**extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de**

**Químicos Integrales S.A.S**

**Alexandra Roa Montes**

**Isabela Margarita Godoy León**

**July Andrea Casas González**

**María Camila Cruz González**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Rectoría Virtual y a Distancia**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

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

**2020**

**Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores  
extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de  
Químicos Integrales S.A.S**

**Alexandra Roa Montes**

**Isabela Margarita Godoy León**

**July Andrea Casas González**

**María Camila Cruz González**

**Director**

**M.Sc. José Alberto Figueroa Fernández**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Rectoría Virtual y a Distancia**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

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

**2020**

## Tabla de contenido

Introducción .....	10
1. Planteamiento del problema. ....	11
1.1. Pregunta de Investigación. ....	12
2. Objetivos.....	13
2.1. Objetivo general. ....	13
2.2. Objetivos específicos.....	13
2. Justificación.....	14
3. Marco de referencia. ....	16
4.1. Marco teórico. ....	16
4.2. Marco histórico. ....	28
4.3. Marco legal.....	32
4. Metodología.....	34
5.1. Enfoque y alcance de la investigación. ....	34
5.2. Población y muestra. ....	34
5.5 Análisis de la información. ....	38
6. Cronograma. ....	40
8. Resultados y discusión.....	42
9. Conclusiones.....	62
10. Recomendaciones. ....	64
Referencias.....	65

## **Lista de tablas.**

Tabla 1. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo .....	25
Tabla 2. Cronograma del plan de intervención.....	40
Tabla 3. Presupuesto .....	41
Tabla 4. Resultados. Factores de riesgo extralaboral y nivel de riesgo .....	60

## Lista de figuras.

Figura 1. Factores Psicosociales en el trabajo. ....	24
Figura 2. Toma de pantalla calculo el tamaño óptimo para la muestra. ....	35
Figura 3. Toma de pantalla cálculo del error muestral para muestras finitas .....	36
Figura 4. Género. ....	43
Figura 5. Rango de edad. ....	43
Figura 6. Estado civil. ....	43
Figura 7. Escolaridad. ....	44
Figura 8. Estrato de servicios públicos. ....	44
Figura 9. Tipo de vivienda. ....	44
Figura 10. Número de personas a cargo.....	45
Figura 11. Tipo de vinculación. ....	45
Figura 12. Tipo de cargo.....	45
Figura 13. Tipo de contrato.....	46
Figura 14. Resultado para la dimensión tiempo fuera del trabajo extralaboral .....	47
Figura 16. Resultado de la dimensión relaciones familiares.....	47
Figura 16. Resultado de la dimensión relaciones interpersonales .....	48
Figura 17. Resultado de la dimensión situación económica del grupo familiar. ....	48
Figura 18. Resultado de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. ...	49
Figura 19. Resultado de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.....	50
Figura 20. Resultado de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.....	50
Figura 21. Resultado de la pregunta. ¿He sentido miedo de perder mi trabajo? .....	51
Figura 22. Resultado de la pregunta. ¿Considera usted que la pandemia afecto su economía? .....	51

Figura 23. Resultado de la pregunta ¿Considera usted que la Pandemia afecto la economía de su entorno familiar?.....	52
Figura 24. Resultado de la pregunta ¿La convivencia familiar ha sido buena durante la cuarentena? .....	52
Figura 25. Resultado de la pregunta ¿Ha sentido temor o cree usted que podrá haber consecuencias negativas a nivel laboral post pandemia?.....	53
Figura 26. Resultado a la pregunta ¿Ha experimentado sentimientos tales como tristeza, frustración, angustia, soledad o miedo durante la cuarentena?.....	53
Figura 27. Resultado a la pregunta ¿Tiene sensación de no poder manejar los problemas de la vida?.....	54
Figura 28. Resultado a la pregunta ¿Siente miedo de contraer la enfermedad al salir de su casa? (Covid-19). .....	54
Figura 29. Resultado a la pregunta ¿Considera usted que ha tenido sobrecarga laboral durante la pandemia? .....	55
Figura 30. Resultado a la pregunta ¿Ha sentido dolor en el cuello o espalda?.....	55
Figura 31. Resultado a la pregunta ¿Ha experimentado somnolencia en el día o desvelo en la noche? .....	56
Figura 32. Resultado a la pregunta ¿Tiene usted sensación de aislamiento o desinterés?.....	56
Figura 33. Resultado a la pregunta ¿Siente poco interés o compromiso con lo que hace? ....	57
Figura 34. Resultado a la pregunta ¿Siente usted que ha disminuido su rendimiento laboral? .....	57
Figura 35. Resultado a la pregunta ¿Tiene usted dificultad para concentrarse o tiene olvidos frecuentes? .....	58
Figura 36. Resultado a la pregunta ¿Ha considerado cambiar de empleo durante la pandemia? .....	58

Figura 37. Resultado a la pregunta ¿Considera que sus hábitos alimenticios han cambiado en los últimos meses? .....	59
Figura 38. Semáforo nivel de riesgo .....	59

## **Resumen ejecutivo.**

La situación actual de pandemia por la que el mundo está pasando causada por la enfermedad Covid-19 ha causado que se tomen medidas de seguridad como la implementación del aislamiento obligatorio forzando a las organizaciones a cerrar y trasladar sus actividades a los hogares de sus colaboradores. La coyuntura ha despertado el interés de explorar como los aspectos psicosociales extralaborales han tenido efecto en estas nuevas rutinas y en la salud de los trabajadores. Es por ello, que las empresas deben buscar cómo ayudar a sus colaboradores en tener una mejor calidad de vida y que se sientan a gusto en sus casas mientras realizan sus actividades laborales.

La compañía Químicos Integrales S.A.S. en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales y personales de sus colaboradores, permitió la aplicación de una encuesta a una muestra representativa de 22 trabajadores acerca de los riesgos psicosociales extralaborales y de factores relacionados con la situación actual de pandemia que vive el país. Con los resultados obtenidos se realizó un plan de intervención para los factores que puntúan en riesgo medio, alto y muy alto.

Con esta intervención se pretende mejorar aquellos aspectos que están generando malestar en los colaboradores y poner en conocimiento a la organización de aquellas situaciones en las que la compañía puede beneficiar a sus funcionarios.

## **Abstract.**

The current pandemic situation the world is going through caused by the Covid-19 disease has caused security measures to be taken, such as the implementation of compulsory isolation, forcing organizations to close and move their activities to the homes of their

collaborators The situation has sparked interest in exploring how extra-labor psychosocial aspects have had an effect on these new routines and workers health. That is why companies must look for ways to help their collaborators to have a better quality of life and to feel comfortable at home while carrying out their work activities.

The company Químicos Integrales S.A.S. In the search to improve the working and personal conditions of its collaborators, it allowed the application of a survey to a representative sample of 22 workers about the extra-occupational psychosocial risks and factors related to the current pandemic situation in the country With the results obtained, an intervention plan was carried out for the factors that score in medium, high and very high risk.

This intervention aims to improve those aspects that are causing employee discomfort and to make the organization aware of those situations in which the company can benefit its employees

## **Introducción.**

El año 2020 ha estado marcado por la presencia de una enfermedad respiratoria conocida como Covid-19, que ha pasado de ser una enfermedad presente en algunos países orientales a ser denominada pandemia extendiéndose rápidamente por el mundo, debido a esta situación gran cantidad de naciones han adoptado un protocolo consistente en un aislamiento preventivo conocido como cuarentena, esta circunstancia ha llegado a las organizaciones obligándolas a cerrar y realizar sus actividades de forma diferente, los trabajadores deben quedarse en casa y cumplir con sus actividades contractuales desde allí, algunos otros por diversas razones deben salir y tomar medidas de bioseguridad para evitar contagios lo que ha generado un cambio en la cotidianidad de todos.

Este proceso supone una nueva influencia de factores psicosociales diferentes evaluados normalmente en los entornos laborales, el aislamiento social, el trabajo en casa, la posibilidad de contagio de la enfermedad Covid-19 son elementos que afectan la salud mental como se ha demostrado en estudios realizados en circunstancias similares a las actuales en Hong Kong indicando que el 89% de los trabajadores se encontraban en alto riesgo de presentar síntomas psicológicos (Ramírez, Castro, Lerma, Yela, & Escobar, 2020)

Este documento busca identificar cuales aspectos psicosociales de orden extralaboral se presentan en los trabajadores en el momento del Covid-19, de esta forma se determinará la influencia que tienen sobre el proceso laboral.

## 1. Planteamiento del problema.

De acuerdo con la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013)

Los factores de riesgo 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 llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (OIT 2013, p.1)

Además, indica que el estrés es:

Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Cuando la situación de estrés se prolonga, sin resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrentamos, puede dar lugar a enfermedades: cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental, entre otros. (OIT 2013, p .1)

Teniendo en cuenta lo definido por la OIT, se evidencia que el riesgo psicosocial es uno de los aspectos más complicados de controlar en una organización, debido a que no tienen una patología tan clara como lo puede ser una enfermedad física. En los últimos años,

este riesgo ha tomado una relevancia importante debido a todas las enfermedades que se pueden desencadenar por no controlar y mitigar los efectos del riesgo psicosocial.

En Colombia cuando se declaró que había llegado la pandemia ocasionada por la enfermedad Covid-19, los factores de riesgos extralaborales se convirtieron en uno de los aspectos más importantes y complejos de manejar para las organizaciones, debido a que al establecerse la cuarentena inicialmente obligatoria, muchas empresas decidieron que sus colaboradores debían de trabajar desde su casa, otras tomaron la decisión de suspender contratos, cancelar contratos, enviar a vacaciones, estas entre otras medidas.

De acuerdo con lo anterior, los colaboradores han enfrentado una cantidad de cambios no solo en su entorno laboral sino familiar y social. Este cambio se considera relevante no solo para las organizaciones sino para los colaboradores, por eso es necesario identificar cuáles son los factores extralaborales ocasionados por la enfermedad COVID-19.

### **1.1. Pregunta de Investigación.**

¿Cuáles son los riesgos extralaborales ocasionados por la enfermedad Covid-19 para los colaboradores de Químicos Integrales S.A.S?

## **2. Objetivos.**

### **2.1. Objetivo general.**

Diseñar una propuesta de intervención que disminuya los efectos ocasionados por los factores extralaborales de riesgo psicosocial en tiempo de Covid-19 presentes en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S

### **2.2. Objetivos específicos.**

- Reconocer los factores extralaborales que se presentan por la situación del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S.
- Priorizar mediante un instrumento de recolección de datos los factores extralaborales en situación de pandemia, que afectan a los colaboradores en su entorno personal (sentimientos, actitudes, pensamientos, familia, responsabilidades).
- Desarrollar actividades encaminadas a disminuir los riesgos psicosociales identificados.

## 2. Justificación.

El estudio de los riesgos psicosociales y su relación con el trabajo se ha visto incrementado por la globalización y los cambios organizacionales producidos en los últimos años (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHAS], 2015) haciendo evidente la necesidad de valorarlos y minimizarlos debido a la relación con la salud de los trabajadores. Los riesgos psicosociales relacionados con la concepción, la gestión y la organización del trabajo, así como el contexto social del trabajo pueden tener consecuencias sobre la salud y el bienestar de los trabajadores (EU OSHAS, 2015).

En el aspecto psicosocial se presentan factores intralaborales que según la resolución 2646 de 2008 son aquellas características del trabajo y su organización que afectan la salud del trabajador y los aspectos extralaborales son aquellos pertenecientes a la vida cotidiana de individuo, su vivienda y su entorno familiar. Sin embargo, en la actualidad se está presentando una situación de salud pública determinada por la pandemia del Covid-19 que ha cambiado la situación laboral y la vida cotidiana del ser humano generando problemas de salud mental como insomnio ansiedad y depresión relacionados con el aislamiento social y pobre contacto con los demás (Ramírez et al, 2020)

Para el sector laboral no fue diferente debido a que la concepción del trabajo tuvo que cambiar, de la asistencia a un centro de trabajo a quedarse en casa y desarrollar las actividades desde allí; o por el contrario salir en situaciones excepcionales para desarrollar labores que se deben realizar desde los lugares cotidianos de trabajo, desde el área de seguridad y salud en el trabajo se han tomado medidas para prevenir el contagio como el decreto 666 de bioseguridad que obliga a las empresas a desarrollar protocolos para la protección de sus empleados. Sin embargo, se ha dejado de lado el aspecto psicosocial ya sea en las labores de teletrabajo o las de aquellos que deben salir en medio de la pandemia.

Es por esto, que se quiere estudiar cuáles son los factores de riesgo extralaborales ocasionados por la pandemia del Covid-19 en los colaboradores de Químicos Integrales S.A.S para así poder entender la situación actual desde un punto de vista global y determinar qué estrategias se pueden desarrollar para minimizar los efectos que la pandemia ha desencadenado.

Por otra parte, es necesario hacer evidente el efecto que la enfermedad Covid-19 tiene sobre el ser humano y sobre el trabajo, como socialmente la pandemia ha cambiado las formas de interactuar y de ver el trabajo, además de percibir los factores psicológicos presentes en este momento

Por último, se busca generar un valor agregado al trabajo social que realiza la universidad con el cual se pretende tener un impacto positivo en el desarrollo del país formando personas competentes en la organización e innovando en los distintos campos laborales debido a que la universidad como entorno educativo y generador de saber puede influir en los procesos económicos industriales y sociales de las regiones donde está inserta Martines 2002, citado por (Martínez, Mavárez, Ligibther, Rojas, & Carvallo, 2008).

### **3. Marco de referencia.**

#### **4.1. Marco teórico.**

##### **Contexto epidemiológico.**

A lo largo de la historia se han presentado diferentes enfermedades y situaciones de salud a las que la humanidad se ha enfrentado, aprendiendo, experimentando y reconociendo estas como nuevas y como retos que ha podido superar. Se deben tener presentes aquellas situaciones semejantes a la que hoy en día se está viviendo con la aparición y denominación de pandemia que el Covid-19 ha provocado.

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). Las pandemias han sido varias y han causado la muerte de muchos seres humanos, las siguientes son algunas pandemias que han sido relevantes.

El SARS o síndrome respiratorio agudo es una enfermedad aguda infectocontagiosa causada por el coronavirus SARS que se acompaña de falla pulmonar severa (Cruz, Borja, Hernández y Velásquez, 2003). enfermedad se propago por 29 países y dejó más de 8000 víctimas fatales (Rosellii, 2020),

Por otro lado, una de las pandemias más mortales de las que se tiene registro fue la Gripe Española de la que se estima que un tercio de la población mundial se contagió y más

del 2.5% de los enfermos murieron, por lo tanto, unos 50 millones de personas (Luthy, Ritacco y Kantor, 2018)

La bacteria *Yersinia pestis* fue la culpable de la epidemia de peste negra que asoló a Europa a mediados del siglo XIV; un bacilo que se transmitía a través de parásitos como pulgas y piojos que vivían en ratas, otros roedores y en los propios humanos. Se cree que una vez más la epidemia empezó en Asia y se dispersó hacia Europa aprovechando las rutas comerciales. En la Península Ibérica la población pasó de 6 millones de habitantes a 2,5; mientras que en Europa murieron unos 50 millones de personas, al pasar de 80 millones de habitantes a 30. (Pané, 2020).

EL 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). El nuevo coronavirus ha sido catalogado por la OMS como una enfermedad de salud pública ya que se han detectado casos en todos los continentes.

La transmisión de esta enfermedad no discrimina en edad, sin embargo, hay pocos casos de infección en niños, otro factor es su mortalidad ya que, aunque ha producido muertes su porcentaje es bajo, siendo las personas de más edad las víctimas más frecuentes (Minsalud, 2020 párr. 4).

La vía de transmisión del Covid-19 se da por contacto con gotas respiratorias en distancias cortas (1.5m), aunque no se descarta que exista cierto grado de transmisión por vía aérea, y su contagio se produce a partir de los pacientes sintomáticos (Deming, 2020 párr.7). sus síntomas pueden ser “fiebre y síntomas respiratorios (tos y disnea o dificultad para respirar). En los casos más graves, pueden causar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo, insuficiencia renal e incluso la muerte”. (OMS, 2020 párr. 3),

El primer caso positivo para Covid-19 se reportó el 6 de marzo en la ciudad de Bogotá en una paciente proveniente de Italia (Minsalud, 2020), desde ese momento en el país se comenzaron a tomar medidas para mitigar su propagación, el 23 de marzo se declaró el estado de cuarentena a nivel nacional junto con el cierre de entidades educativas y la prohibición de eventos masivos, medidas que se han mantenido (Rosellii, 2020).

La situación de aislamiento producida por la declaratoria de cuarentena junto con sus repercusiones, distanciamiento social y restricción en la movilidad pueden provocar síntomas psiquiátricos llegando a producir trastornos mentales (Ramírez et al 2020).

Las respuestas psicológicas que se presentan por situaciones como el Covid-19 pueden generar respuestas emocionales como miedo e incertidumbre así lo reportan Shigemura, Ursano, Morganstein, Kurosawa & Benedek, (2020) citado por Urzua, Vera, Caqueo y Polanco (2020).

Por otro lado, autores como Brooks Webster Smith, Woodland, Wessely, Greenberg y Rubin citado por (Urzua et al 2020) identificaron sintomatología relacionada a la cuarentena como estrés postraumático, confusión e ira, lo que lleva a pensar que se debe tener en cuenta los efectos que la situación causada por el Covid-19 pueden generar en la salud mental.

### **Efectos económicos del Covid-19 en Colombia.**

La situación económica mundial se ha visto afectada por la aparición del nuevo coronavirus generando incertidumbre en los mercados globales. El banco mundial prevé que habrá una contracción del PIB mundial de 5,2% para el 2020 la más profunda en 8 décadas (World Bank Group 2020) el crecimiento de las regiones ha disminuido debido al creciente número de brotes internos y a los efectos económicos mundiales. Por su lado la (CEPAL

,2020) pronostica que habrá una caída de 5,3% del PIB de América y el Caribe y será la peor de toda su historia.

Para Colombia, en enero (Rodríguez, 2020) las perspectivas económicas para 2020 no eran las mejores de los últimos años debido a desaceleración de la economía mundial y el bajo precio del petróleo afectarían gravemente los ingresos del Estado, y aunque se esperaba un crecimiento del 3,3%, el desempleo enfrentaba uno de sus peores datos, alcanzando el 11,5%, situación que se vio afectada por la incursión al país del Covid-19.

Por otro lado, la economía colombiana no es de las más internacionalizadas, esta ha venido creciendo gracias al consumo interno que ha venido en aumento y al incremento en las remesas que ha alcanzado los 7.000 millones de pesos superando la venta de café oro flores y productos químicos. según la revista Portafolio citado por Rodríguez E, 2020 p 7).

Sin embargo, la nueva situación de pandemia que se presenta en el mundo ha afectado las economías globales y Colombia no es la excepción, las previsiones que hacen los expertos del impacto económico no es alentador.

Esperando que Colombia sea uno de los países menos afectados con la pandemia en el escenario económico habrá un impacto negativo en el corto y mediano plazo, así lo indica (Mejía, 2020) debido a que habrá una reducción en las exportaciones de -5,5% una depreciación de la tasa cambiaria de 15,8 pps. por debajo de lo estimado. No obstante, las dimensiones globales de la crisis y la falta de evidencia sobre el comportamiento epidemiológico del virus hacen difícil predecir la evolución económica en el segundo semestre de 2020. (Rodríguez E, 2020 p 7).

Por otro lado, en Colombia, un porcentaje significativo (47%), de los trabajadores está en la informalidad, es decir, 5,7 millones de personas y un cuarto de la población trabaja en micronegocios. (Rodríguez E, 2020 p 4), incrementando los aspectos negativos en materia económica al tener un efecto directo de cesación de recursos debido a la implementación del

aislamiento y al no tener protección del Estado, lo que puede aumentar el nivel de pobreza el cual actualmente es del 19,6%,

### **Efectos laborales del Covid-19 en el mundo.**

El panorama laboral en el mundo ha tenido cambios drásticos debido al Covid-19 La OIT estima que el aumento en el desempleo será de entre 5.3 y 24.7 millones de personas a comparación del año anterior (OIT, 2020), por otro lado, la tercera edición del (Observatorio de la OIT, 2020) estima que ha habido una reducción el número de horas de trabajo del 4.5 % equivalentes a 130 mil millones de empleos a tiempo completo mostrando los efectos que esta enfermedad ha tenido a nivel laboral en todo el mundo.

### **Efectos laborales del covid-19 en Colombia.**

Los efectos del Covid-19 han tenido efecto no solo en la economía del país sino también en los entornos laborales, debido a que la situación ha obligado a varias organizaciones a cerrar sus operaciones a adelantar los periodos de vacaciones e incluso se ha llegado a pensar en el despido colectivos que según el periódico el espectador el Ministerio de trabajo para el mes de abril fue de 12 solicitudes. (EL Espectador 2020). Igualmente, el número de personas desempleadas fue de 4.4 millones causado por el confinamiento (Llanes, 2020).

Sin embargo. el gobierno nacional ha tomado diferentes medidas para proteger a los trabajadores y a las organizaciones destinando recursos del Estado para el pago de nóminas con el fin de proteger el empleo formal compartido en el Decreto 636 de 2020.

Por su parte en una entrevista de (Amat, 2020) el ministro de trabajo Ángel Custodio Cabrera, afirmó que “Las empresas necesitan a sus trabajadores, así como los trabajadores necesitan de las empresas, así que pensar en alivios a las empresas no implica que se pongan en riesgo los derechos de los trabajadores” refiriéndose así a la postura del gobierno frente a la situación laboral del país y a las ayudas que se gestionan para disminuir el riesgo de aumento del desempleo.

### **Riesgo psicosocial.**

#### **Antecedentes de los riesgos psicosociales.**

En este aparte se indica la historia e importancia de los riesgos psicosociales y sus posibles orígenes. El riesgo psicosocial tiene que ver con la salud de una persona y como se siente en su puesto de trabajo, es por tal motivo que a continuación se darán a conocer sus posibles hallazgos.

Existen tres procesos históricos que han hecho que cambie la vida laboral de un trabajador. (Moreno, 2013) manifestó que:

Un primer hecho la aparición y el desarrollo de los movimientos sindicales del siglo XIX con su reivindicación de los derechos laborales. Esto fue algo positivo ya que con estos sindicatos formaron leyes laborales que mejoran las condiciones de vida para todo empleado. Luego de esto aparece la toma de consciencia por las propias empresas quienes ya se preocuparon de los accidentes y enfermedades del trabajador que podían ser mitigados de distintas maneras gracias al desarrollo de la industria y lo tecnológico que facilitó este proceso. En el último punto Moreno menciona la formación de los estados

democráticos europeos después de la Segunda Guerra Mundial que dieron lugar al Bienestar como también al desarrollo de las constituciones estatales que defiende el derecho a la salud en el trabajo. (p.13)

Todos los seres humanos tienen que cumplir deberes, pero también tienen derechos. Éstos últimos se convierten en la obligatoriedad que toda empresa debe tomar en cuenta para cuidar de la salud de todo empleado.

Uno de los problemas de salud y bienestar para el individuo se crea cuando no siente apoyo por parte de la empresa y por otro lado no está conforme en el ambiente o puesto laboral al que ha sido asignado. Es ahí donde se ve afectada la salud del individuo y provocando posiblemente enfermedades. Es la razón por la que se debe velar por el bienestar y la salud del trabajador, ya que es muy importante contar con ésta para lograr un buen desempeño y productividad.

### **Salud y trabajo.**

Todo trabajador debe estar en perfectas condiciones para su desempeño, razón por la que la (Organización Mundial de la Salud, 1995) señala que:

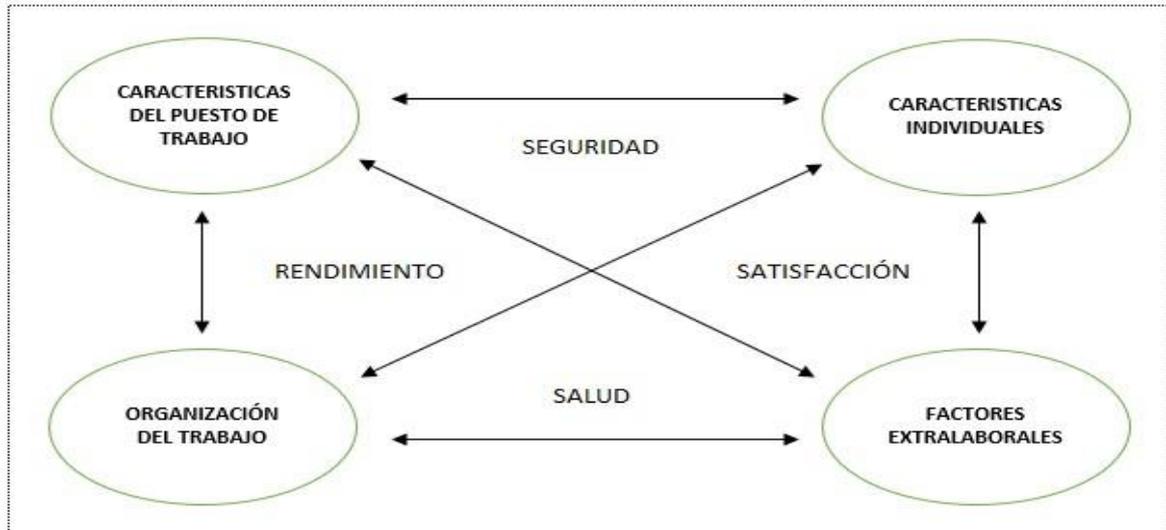
La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Toda empresa debe estar dispuesta a la prevención y mitigación de riesgos presentes en el trabajo y las condiciones que perjudiquen a los trabajadores para evitar daños a la salud de los empleados. Cuando el trabajo está mal organizado en una empresa el trabajador siente una gran tensión, lo cual puede afectar a su mente y verse envueltos en diferentes problemas para su salud. Es muy importante que un trabajador esté en perfecto estado para realizar las actividades que le corresponda; la mente de la persona debe mantenerse en óptimas condiciones para su cargo.

Los trabajadores son vulnerables a los riesgos que se encuentran en el medio laboral, lo que puede causar daños a la salud y malestar al no sentirse conforme en su espacio de trabajo. Es por ello, que el prevenir todo lo que pueda causar daño al trabajador es una iniciativa necesaria, porque la persona es un ente importante en la organización u empresa.

### **Riegos psicosociales.**

Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y se relacionan con condiciones ambientales de su trabajo, los mecanismos psicológicos y fisiológicos pueden llegar a afectar la salud de un trabajador y a su vez el desempeño de su actividad laboral, son factores posibles de daño a la salud, factores de estrés que pueden alterar los recursos y las capacidades de las personas para manejar las actividades derivadas del trabajo (Taris, T. & Kompier, M. citado por Moreno, 2011 párr. 18) esto actúa durante largos periodos de tiempo, de manera continua o intermitente son numerosos y por lo general son de naturaleza diversa y compleja. Es decir que la resolución 2646 de 2008, comprende los aspectos intralaborales y extralaborales, las condiciones individuales y características intrínsecas de cada trabajador.



*Figura 1. Factores Psicosociales en el trabajo. Tomado de (Pérez & Nogareda, 2012).*

## Factores Psicosociales

Estos factores pueden definirse, para el caso particular del presente estudio, como aquellas circunstancias atinentes al entorno laboral que, según el Comité Mixto OIT/OMS, están “relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

**Factores extralaborales:** Los factores de riesgos extralaborales se refieren a lo que está fuera de la organización como lo es la vida social y familiar del trabajador, todo esto puede impactar ya sea positiva o negativamente la salud, bienestar del trabajador y su desempeño laboral, generando afectación no solo al mismo, sino, a toda la organización. Los aspectos evaluados como factores extralaborales son el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, así como la situación

económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

**Tabla 1**

*Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo*

<b>Dimensiones</b>	<b>Definiciones</b>	<b>Indicadores de riesgo</b>
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. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</li> <li>• La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</li> </ul>
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La relación con familiares es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</li> </ul>
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</li> <li>• La relación con amigos o allegados es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</li> </ul>
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</li> <li>• Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</li> <li>• La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</li> </ul>
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. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo</li> </ul>
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. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</li> <li>• La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada</li> </ul>

*Fuente: Condiciones Extralaborales - Tomado de (Ministerio de protección social, 2010)*

Estos factores se encuentran más visibles debido a que la situación de trabajo en casa provocado por el confinamiento generado por el Covid-19 hace que estos factores influyan de una manera un poco más directa de lo que normalmente se presenta en el entorno laboral.

### **Otros factores de riesgos psicosocial relacionados.**

**Estrés laboral:** Son reacciones de las personas frente a exigencias y presiones del entorno laboral, una sobre carga si no cuenta con los recursos suficientes para enfrentar sus actividades laborales el cual produce saturación física y mental del trabajador afectando su salud. Caldas, castellano e Hidalgo (2014) señalan los síntomas tanto físicos como psicológicos, como consecuencia del estrés, entre los que tenemos:

- Dolores musculares
- Problemas gastrointestinales
- Problemas cardíacos como taquicardia
- Agotamiento, cansancio o fatiga
- Depresión
- Angustia o preocupación.

### **Intervención en riesgo psicosocial.**

Desde hace varios años la preocupación por la protección de la salud mental del trabajador ha tomado relevancia en el mundo viéndose así en la intervención de la OMS la unión europea y en Colombia el Ministerio de Protección Social al hacer un llamado a las organizaciones a la identificación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral a su prevención e intervención.

Sin embargo, dicha protección se ve corta o ha sido lenta en cuanto a las acciones para tener en cuenta para su prevención, así lo demuestra un estudio realizado por Koompier, Koompier, de Gier, Smulders y Draaisma citado por (Peiro & Bravo, 1999) donde indica:

Acerca de la situación del análisis y prevención de los riesgos psicosociales en Inglaterra, Francia, Alemania, Holanda y Suecia, estos autores constatan diferencias entre países en cuanto al nivel de atención que prestan a la prevención del estrés. Señalan además que, ese tipo de actuaciones no tienen una prioridad elevada si se las compara con riesgos químicos o físicos. Por otra parte, las intervenciones que se llevan a cabo se caracterizan predominantemente por 1) centrar su foco de atención en los individuos, más que en la organización, 2) atender, sobre todo, a la reducción de los efectos del estrés en lugar de reducir la presencia de los estresores en el trabajo y 3) orientarse principalmente a la «gestión del estrés».

Siendo así, la concepción de la intervención del riesgo psicosocial se ha enfocado al individuo y no a factores de la organización como lo sugiere (Moreno Jimenez & Baez León, 2010) debido a que se ha creado que la intervención en riesgos psicosociales es difícil ya que son inherentes a la organización y están entrelazados al diseño global de la empresa y por lo tanto la dificultad se presenta por lo que representa en la organización un cambio desde esos niveles.

Por otro lado, el manejo que se le ha dado al riesgo psicosocial y su intervención ha sido la de crear encuestas de condiciones de trabajo y la identificación de riesgos psicosociales que desde 1991 se aplican en la Unión Europea destacando que en el 2005 está encuesta se centraba en los riesgos psicosociales laborales (Moreno, 2011).

En Colombia con la Resolución 2646 del año 2008 los riesgos psicosociales tienen una definición y se comienzan a evaluar mediante la batería de riesgo psicosocial avalada por el MPS.

Por lo tanto, se requiere que las organizaciones tengan un plan de intervención o generen estrategias en las que se aborde el tema de la salud mental, por un lado, se reta a la psicología de una institución a involucrar el tema de salud mental, enfrentado el desafío de capacitar a los profesionales en estrategias de intervención (Haz, Diaz, & Raglianti , 2002) y cuanto a la organización un plan de intervención de riesgos psicosociales y del estrés debe dirigirse a la estructura de esta, sus procesos de comunicación, toma de decisiones, tareas funciones y ambiente físico INSGH citado por (Mansilla, 2012).

#### **4.2. Marco histórico.**

A lo largo de la historia de la humanidad, esta se ha enfrentado a diferentes situaciones que le ha obligado a ser cada vez más fuerte. Las pandemias han sido parte de la vida de la humanidad, generado cambios en las sociedades, dejando grandes consecuencias y cambio en el curso de la historia de estas.

Dentro de la historia de las pandemias según (National Geographic,2020) se encuentran la Peste de Justiniano (541- 542 d. c.), Peste negra (1.346- 1.353 d. c.), la viruela (1519- 1520), Gripe española (1918- 1920 d. c.), Gripe asiática (1957- 1958 d. c), Gripa de Hong Kong (1968- 1969 d. c.), Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) producido por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) (1981- a la fecha), entre otras pandemias.

De acuerdo con información de la Organización mundial de la salud (OMS, 2020 parr.1) el 31 de diciembre del año 2019, fue reportado por las autoridades chinas el brote de una nueva enfermedad denominada Covid-19. Para entender mejor la enfermedad, es

importante remitirse a la historia de esta. De acuerdo con lo publicado por la (OMS, 2020 párr. 2) los coronavirus son una extensa familia de virus las cuales pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. Los síntomas que pueden presentar los humanos pueden ir de un resfriado hasta enfermedades tales como el síndrome respiratorio de Oriente medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS)

Inicialmente circularon diferentes comunicados, informado que la enfermedad era transmitida por murciélagos y que el brote se originó en la ciudad de Wuhan en un mercado en donde se comercializaban diferentes clases de animales, tales como murciélagos, víboras, mariscos, pangolines, entre otras especies, como lo indica (Europa Press, 2020)

Según el reporte de (Briggs de la BBC 2020 párr. 20) una de las principales razones que tuvieron las diferentes autoridades de sospechar de principalmente el murciélago y después del pangolín, que fueran los responsables de transmitir la enfermedad, fueron los antecedentes de previas epidemias como el síndrome respiratorio agudo severo (SARS) y el síndrome respiratorio de Oriente medio (MERS), enfermedades que aparecieron en el 2002, las cuales afectaban el sistema respiratorio.

Según la (OMS, 2020) la nueva enfermedad, ocasionada por un nuevo virus, fue identificado como el síndrome respiratorio agudo grave coronavirus 2 (SARS-CoV-2), como inicio en China en el 2019 fue nombrada enfermedad del coronavirus 2019 (Covid-19).

En marzo del 2020 la (OMS, 2020 párr. 20), declaró al Covid-19 como una pandemia. La naturaleza de la enfermedad hace que se propague rápidamente, los datos indican que se contagia de persona a persona, por medio de las gotitas respiratorias que libera una persona al hablar, estornudar o toser.

De acuerdo con la (OMS, 2020 párr. 3) los síntomas de la enfermedad son diferentes en cada persona, dado que algunos no presentan síntomas y otros pueden tener síntomas muy leves o graves. Entre los síntomas más frecuentes que se deben tener en cuenta son dificultad

para respirar; fiebre de difícil control mayor a 37,5°C y por más de tres días; tos; fatiga; secreciones nasales y malestar general. En algunas personas los signos y síntomas pueden ser otros.

Según el reporte de prensa 050 del 2020 del (Minsalud 2020 párr. 2) de Colombia, el primer caso confirmado en Colombia con la enfermedad Covid-19 fue registrado el 6 de marzo del 2020, este caso fue importado de Italia; a partir de esta fecha el gobierno nacional ha implementado diferentes medidas para controlar la propagación de la enfermedad.

Dentro de los mecanismos adoptados e implementados por el gobierno nacional, se encuentra la cuarentena o aislamiento preventivo obligatorio, el cual busca evitar que la propagación de la enfermedad sea mayor, se han definido ciertas excepciones para poder recuperar vida productiva en el país y de esta forma distintos sectores económicos han podido reactivar sus actividades productivas.

La aparición del Covid-19 en Colombia, al igual que el resto del mundo ha generado diferentes efectos sobre la vida, la salud y el desarrollo de todas las personas. En este momento el reto más grande es poder afrontar la crisis, buscando la forma de adaptarse a la nueva realidad, mediante la transformación de los comportamientos y buscando mediante la innovación y creatividad la forma de salir adelante.

Para poder determinar cuál es la forma en que las organizaciones pueden identificar los diferentes aspectos que afectan el comportamiento de una persona, se debe contextualizar en los aspectos del riesgo psicosocial que en Colombia se convirtió en uno de los factores más importantes en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, reglamentado en el Decreto 1072 del 2015 en el Artículo 2.2.4.6.15. identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

De acuerdo con lo anterior se empezaron a aplicar herramientas tales como la Batería del Riesgo Psicosocial, diseñado por el Ministerio de la Protección social en conjunto con la

Universidad Javeriana, en el cual se evalúa el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador.

Por otra parte, la Resolución 2646 del 2008 se establecieron las disposiciones y se definieron las 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.

Los factores de riesgo extralaboral son aquellos aspectos del colaborador que comprende el entorno familiar, social y económico. Estos aspectos pueden afectar el bienestar y la salud de las personas, muchas veces estos aspectos no son conocidos por las compañías, pero afecta de manera significativa el rendimiento de un colaborador al no ser manejado de manera oportuna y correcta.

Con la llegada de la enfermedad Covid-19 y con las medidas implementadas por el gobierno nacional, muchas compañías tuvieron que realizar cambios significativos en la forma en que se ejecutaban las actividades dentro de las mismas, una de las medidas más utilizadas fue el trabajo en casa.

El uso de la tecnología se ha convertido en un gran aliado en la pandemia ocasionada por la enfermedad Covid-19, no solo para los aspectos laborales sino para los aspectos sociales de las diferentes personas que por la cuarentena no pueden estar cerca a sus familias y amigos. Se evidencia que el cambio en la cultura fue muy rápido dado por las condiciones; muchas personas han podido asimilar estos cambios, pero que está pasando con las personas que aún no se han adaptado a esta realidad. Todos estos cambios por los que está atravesando la sociedad, son los que dan una gran importancia a revisar los impactos que se están generando en los colaboradores de una organización para así poder analizar cuáles son los factores extralaborales que han cambiado y cuál es su impacto en la dinámica organizacional.

### 4.3. Marco legal.

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

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 expedid 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.

## **4. Metodología.**

### **5.1. Enfoque y alcance de la investigación.**

Esta investigación es de tipo cuantitativa ya que los datos de la muestra se obtuvieron mediante un instrumento semiestructurado basado en la batería de riesgo psicosocial el cual ha sido diseñado y validado que por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana debido a que esta recolección se lleva a cabo al usar procedimientos estandarizados y aceptos por la comunidad científica (Hernández Sampieri, 2014) extrayendo de ella el instrumento que evalúa los factores de riesgo extralaboral los cuales serán calificados de manera cuantitativa por medio de porcentajes haciendo la relación entre estos factores y la situación actual del Covid-19, con el fin de comprender la situación actual en materia de riesgos psicosociales.

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental ya que se caracteriza por no modificar la variable independiente, de esta manera se observa el fenómeno de forma natural. Por otro lado, el alcance de este estudio es exploratorio transaccional debido a que el objetivo es estudiar la situación que se presenta actualmente.

### **5.2. Población y muestra.**

Para realizar esta investigación se tomó la población de Químicos Integrales S.A.S. La población total de la compañía se compone de 26 personas, de los cuales se tomó una muestra de 22 personas. Esta es una muestra 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 “todos los elementos de la población tienen la misma

posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra” (Hernández-Sampieri, 2014).

Con el fin de calcular el tamaño óptimo de la muestra, se utilizó la herramienta de la Universidad de Granada, en donde se determinó que para un tamaño de la población de 26 personas con un margen de error admitido del 11% (Resultado de cálculo de error muestral para poblaciones finitas), la muestra corresponde a un tamaño para un nivel de confianza del 99%.

### Cálculo del tamaño de muestra



## CÁLCULO DEL TAMAÑO ÓPTIMO DE UNA MUESTRA

(Para la estimación de proporciones, bajo el supuesto de que  $p=q=50\%$ )

<b>MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO</b>	11,0%
<b>TAMAÑO DE LA POBLACIÓN</b>	26
Tamaño para un nivel de confianza del 95% .....	20
Tamaño para un nivel de confianza del 97% .....	21
Tamaño para un nivel de confianza del 99% .....	22
<a href="#">Volver a página de inicio</a>	

Figura 2. Toma de pantalla calculo el tamaño óptimo para la muestra.

Fuente Instrumento de Excel calculotamañamuestra Universidad de Granada

## Cálculo de error muestral para poblaciones finitas

<b>CALCULO DEL ERROR MUESTRAL PARA POBLACIONES FINITAS</b>	
(Para la estimación de proporciones supuesto $p=q=50\%$ )	
Tamaño muestral realmente logrado.....	22
Tamaño de la población.....	26
Error máximo para un nivel de confianza del 95% .....	8,36%
Error máximo para un nivel del confianza del 97%.....	9,25%
Error máximo para un nivel del confianza del 99%.....	11,00%

*Figura 3. Toma de pantalla cálculo del error muestral para muestras finitas*

*Fuente Instrumento de Excel calculotamaño muestra Universidad de Granada*

Al realizar una regla de 3 simple, se determina que las 22 personas que respondieron la encuesta corresponden al 84.61% de la población total. De acuerdo con lo anterior la muestra, supera el nivel de representatividad y se reduce el nivel del error.

### 5.3. Instrumento.

El 22 de febrero del 2011, el Ministerio de Protección Social, en cabeza de la dirección de riesgos profesionales, publicó el diseño de una batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia. De esta batería se tomaron las dimensiones extralaborales las cuales comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico, que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo. Adicional se incluyeron 17 preguntas asociadas a la situación actual del Covid-19, para la cual se dio una ponderación según la respuesta teniendo en cuenta el enfoque de la pregunta.

Este instrumento fue avalado por dos docentes calificados en el área de estudio de la Corporación Universitaria Minuto De Dios.

El instrumento se compone de los siguientes apartes de la batería de riesgos psicosocial elaborados por el Ministerio de la Protección Social y La Universidad Javeriana.

- Consentimiento Informado.
- Ficha de datos personales.
- Cuestionario de factores de Riesgo psicosocial Extralaboral.

Cada una de las preguntas contaba con las siguientes opciones de respuesta:

- Siempre.
- Casi siempre.
- Algunas veces.
- Casi nunca.
- Nunca.

#### **5.4. Procedimiento.**

Se generó una encuesta avalada por los docentes Rubén Rojas docente de medicina preventiva y Luisa Fernanda Ostos docente de ergonomía y psicología aplicada. Con el fin de analizar la muestra que se tuvo en cuenta para el estudio, de la cual se tomó una muestra de 22 empleados que cumplían con los requisitos (vinculación directa por la empresa), se realizó contacto con el gerente general de la empresa Químicos Integrales S.A.S para presentar la propuesta la cual fue aprobada. Posteriormente se estableció una programación para la aplicación del instrumento. Se inició la aplicación del instrumento enviando la encuesta de manera virtual y masiva para ser aplicada en una sesión; como parte

del proceso de presentación y sensibilización, se dio a conocer que era para fines académicos además se informó a los participantes el desarrollo de este y la necesidad de autorización del uso de la información consignada y no obligatoria en forma de consentimiento informado.

Por último, luego de la información recolectada en la encuesta, se identificó la población y muestra, se realizó la depuración de la información y tabulación de datos con el fin de obtener un análisis estadístico.

### **5.5 Análisis de la información.**

Mediante el software de la batería de riesgo psicosocial se realizó la tabulación de las preguntas que fueron extraídas de la batería del Ministerio de Protección social. Teniendo en cuenta ítems de calificación del software se hizo una ponderación de cada respuesta teniendo en cuenta el enfoque de la pregunta, 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 perjudiciales 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.

#### **5.6. Consideraciones éticas.**

Para el desarrollo de esta investigación se tienen 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 tienen en cuenta la protección de quienes participan en el desarrollo de la investigación y se les ha informado el motivo y los procesos que se llevarán 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 ha clasificado 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.

En la siguiente sección se estableció el cronograma de actividades que se tendrán en cuenta para el proceso de intervención, el cual está basado en el análisis obtenido de los resultados después de la aplicación del instrumento de medición y pretenden abordar algunos de los riesgos psicosociales más altos, para de esta manera disminuir su nivel, las fechas se toman haciendo una estimación de que la pandemia y el estado de aislamiento obligatorio será prolongado.

**Tabla 2**

*Cronograma del plan de intervención*

No.	Actividad	Fecha	Duración	Responsable
1	Implementación de pausas activas y pausas saludables	Septiembre 3	5 minutos todos los días	Responsable SG-SST
2	Charla sobre la situación laboral de la compañía	Septiembre 10	60 minutos	Gerente general y Área administrativa
3	Capacitación sobre protección e implementación de los elementos de bioseguridad. en tiempo de pandemia	Septiembre 18	45 minutos	Responsable SG-SST
4	Manejo de sentimientos negativos y fomentar las emociones positivas.	Septiembre 30	60 minutos	Psicólogo
5	Capacitación en manejo y organización del tiempo en el trabajo y el tiempo libre	Octubre 4	60 minutos	Psicólogo
6	Charla sobre como sobrellevar el aislamiento	Octubre 10	45 minutos	Psicólogo
7	Entrenamiento en relajación para manejar la ansiedad	Octubre 22	30 minutos	Psicólogo
8	Beneficios de las cajas de compensación con relación a la vivienda	Octubre 29	45 minutos	Área administrativa, representante de la caja de compensación
9	Capacitación en hábitos de vida saludable	Noviembre 9	60 minutos	Nutricionista
10	Estrategias y hábitos de ahorro	Noviembre 16	60 minutos	Experto en finanzas
11	Higiene del sueño	Noviembre 30	45 minutos	Psicólogo

## 7. Presupuesto.

De acuerdo con el cronograma planteado, se realizó el presupuesto teniendo como referencia a Galarza, 2017 en su Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional, (Galarza Añazco, 2017) y el ejemplo de presupuesto de BGS Sample.

**Tabla 3**

*Presupuesto.*

*Personal externo de la compañía y gastos para la implementación*

<i>Descripción</i>	<i>Cantidad / horas</i>	<i>Valor hora</i>	<i>Total</i>
<i>Experto en finanzas</i>	<i>1</i>	<i>350.000</i>	<i>350.000</i>
<i>Nutricionista</i>	<i>1</i>	<i>280.000</i>	<i>280.000</i>
<i>Psicólogo</i>	<i>6</i>	<i>250.000</i>	<i>1.375.000</i>
<i>Material de apoyo audiovisual</i>	<i>1</i>	<i>200.000</i>	<i>200.000</i>
<i>Imprevistos</i>	<i>1</i>	<i>150.000</i>	<i>150.000</i>
		<i>Total</i>	<i>2.355.000</i>

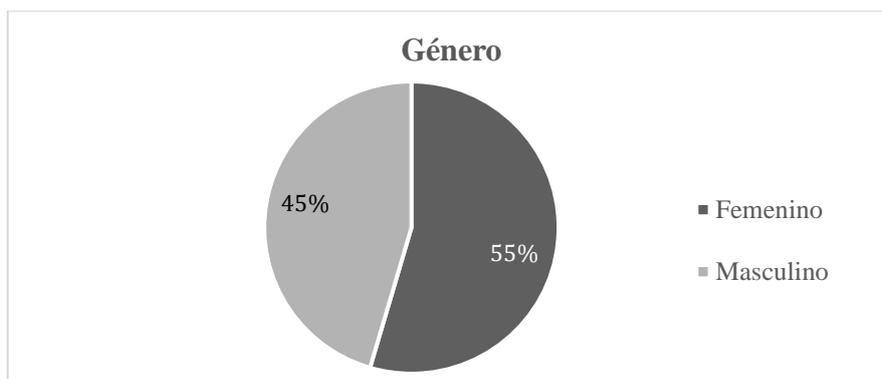
*Fuente: Propia*

## 8. Resultados y discusión.

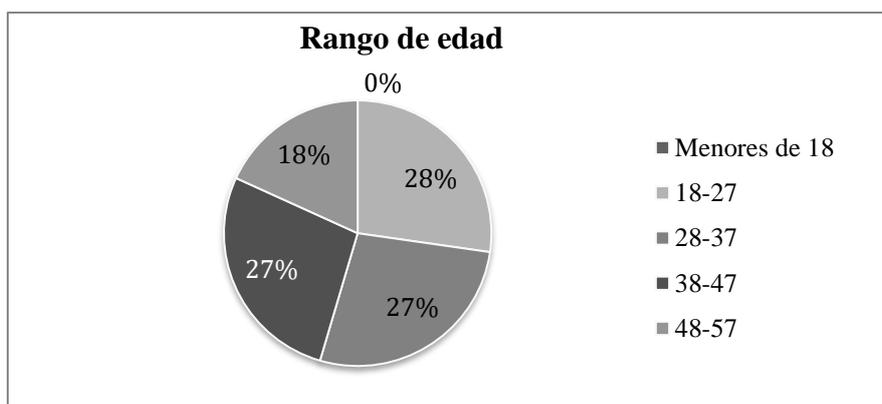
Con la información de los participantes, se tabularon los datos recogidos gracias a la aplicación del instrumento de los factores de riesgo psicosociales extralaborales y el Covid-19 obteniendo las cifras de nivel de riesgo en cada uno de los trabajadores, con dichas cifras se llevó a cabo el respectivo análisis de factores de riesgo psicosociales.

La información sociodemográfica recogida en la ficha de datos personales aplicada como parte del instrumento de factores extralaborales permitió reconocer la situación extralaboral de cada participante.

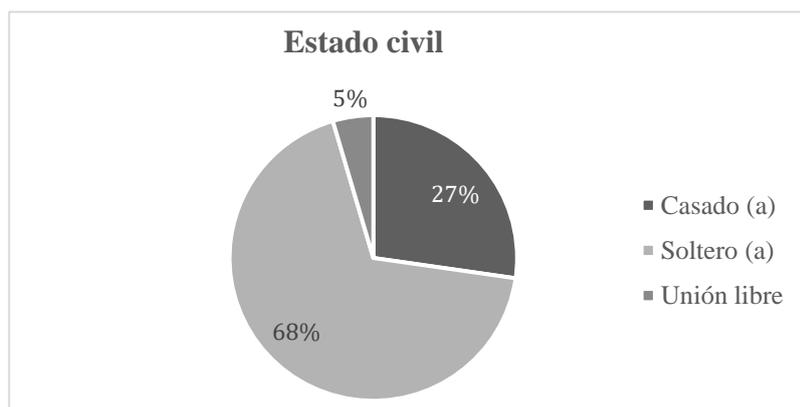
De esta manera, se puede evidenciar que los aspectos sociodemográficos de la muestra de Químicos Integrales S.A.S respecto al género, como está representado en la figura 4 el 55% corresponde al género femenino; La figura 5 representa el rango de edad, en este aspecto la mayoría de los colaboradores se encuentran en un rango de 18 a 47 años. El estado civil que predomina en la compañía es soltero (a) representado por el 68%, tal y como lo indica la figura 6. En cuanto al nivel de escolaridad el 32% de la muestra, cuenta con posgrado completo, esta información está representada en la figura 7. En cuanto al estrato según los servicios públicos, como se representa en la figura 8, el 30% de la muestra reporta que su estrato es 2. Por otro lado, en la figura 9, el tipo de vivienda que prevalece en la muestra es en arriendo ya que el 41% de la muestra indica esta información. En la figura 10 se evidencia que el 36% tienen una persona a cargo y este es el valor con mayor incidencia. En cuanto al tiempo de vinculación en la compañía, el valor predominante es el de 6 años con el 18% de la muestra, como se ve reflejado en la figura 11. El tipo de cargo con mayor incidencia es Jefatura-Tiene personal a cargo, de acuerdo con la figura 12 el 41% de la muestra cuenta con este tipo de cargo. Finalmente, el 95% de la muestra reporta que el tipo de contrato es a término indefinido, esta información se evidencia en la figura 13.



*Figura 4. Género.*



*Figura 5. Rango de edad.*



*Figura 6. Estado civil.*

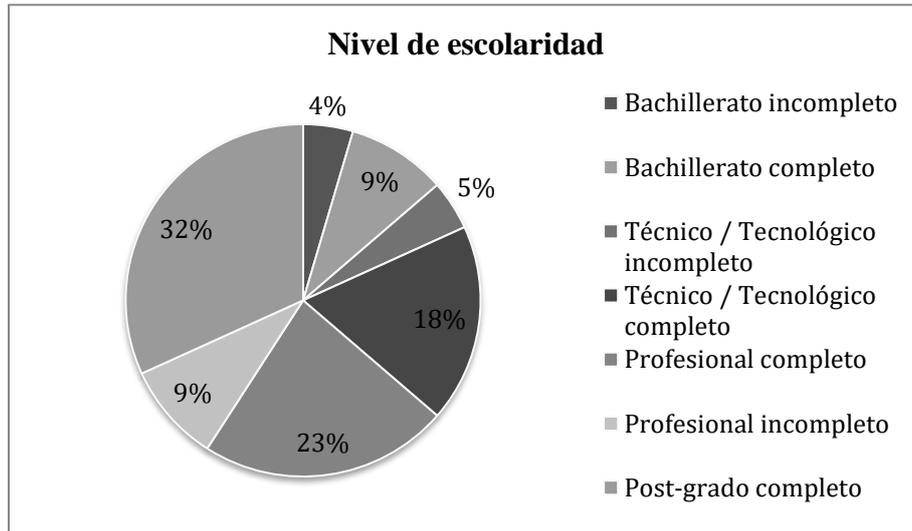


Figura 7. Escolaridad.

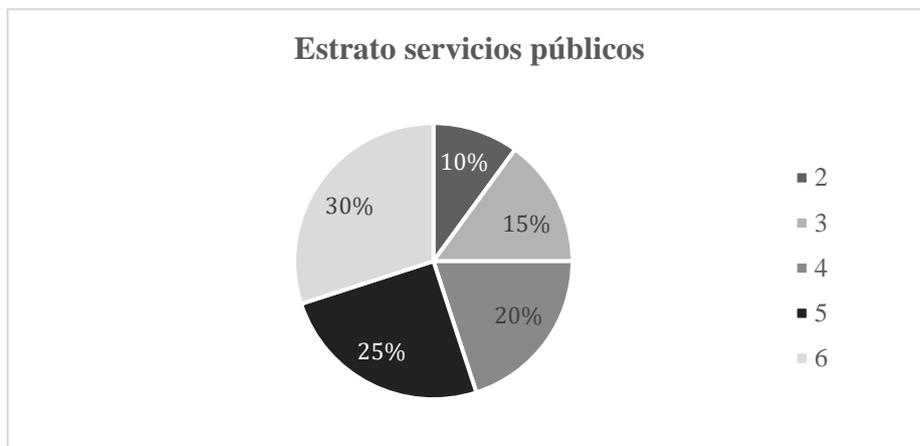


Figura 8. Estrato de servicios públicos.

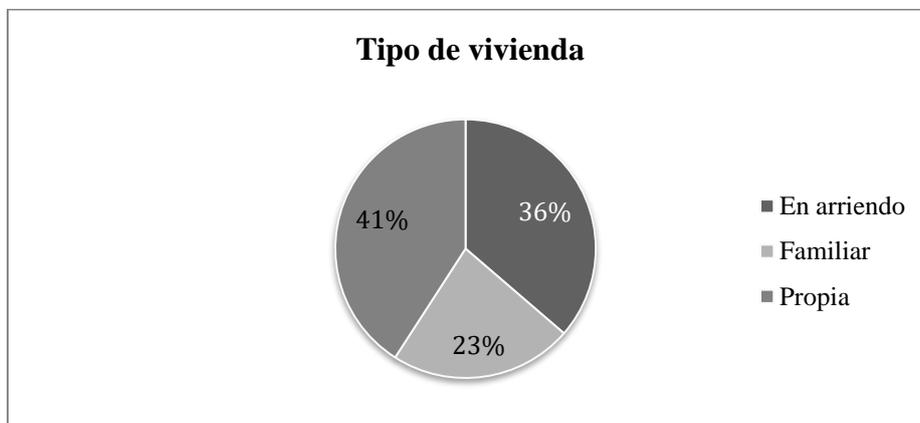


Figura 9. Tipo de vivienda.



Figura 10. Número de personas a cargo.

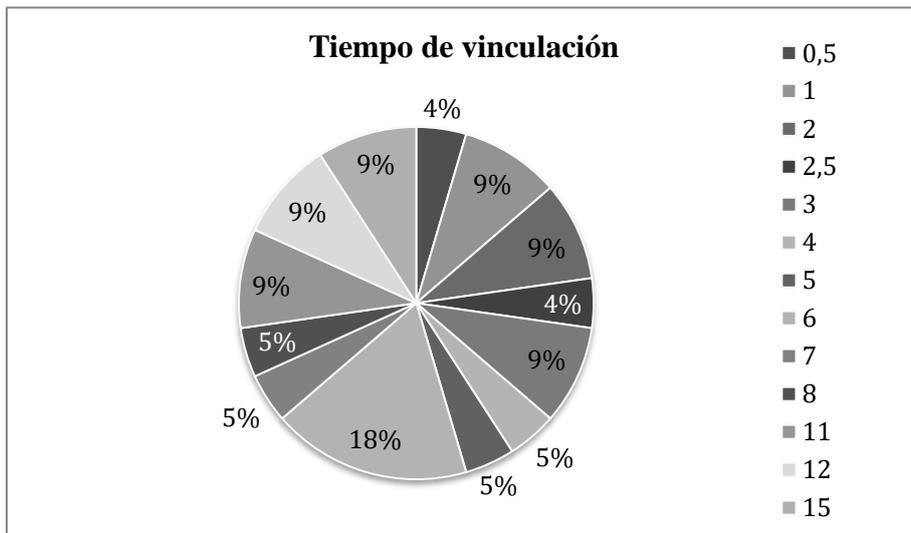


Figura 11. Tipo de vinculación.

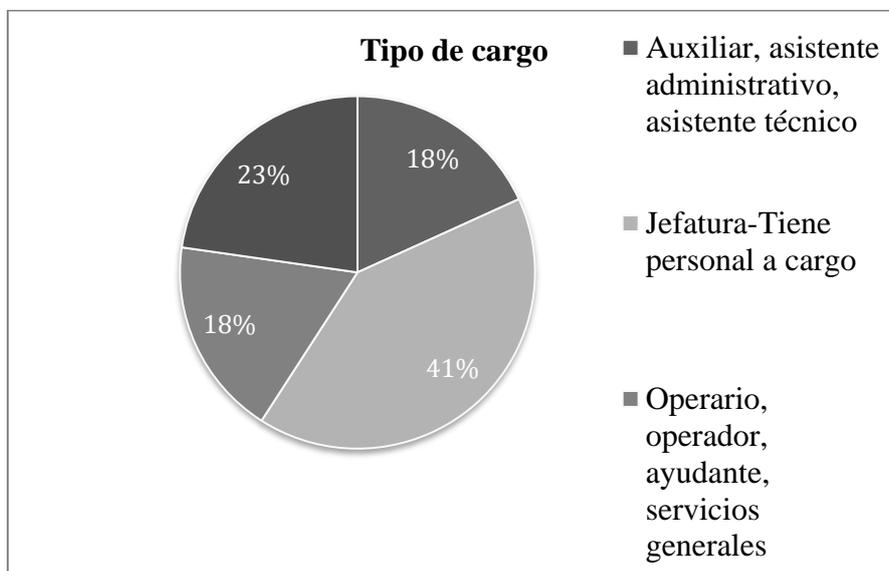


Figura 12. Tipo de cargo.

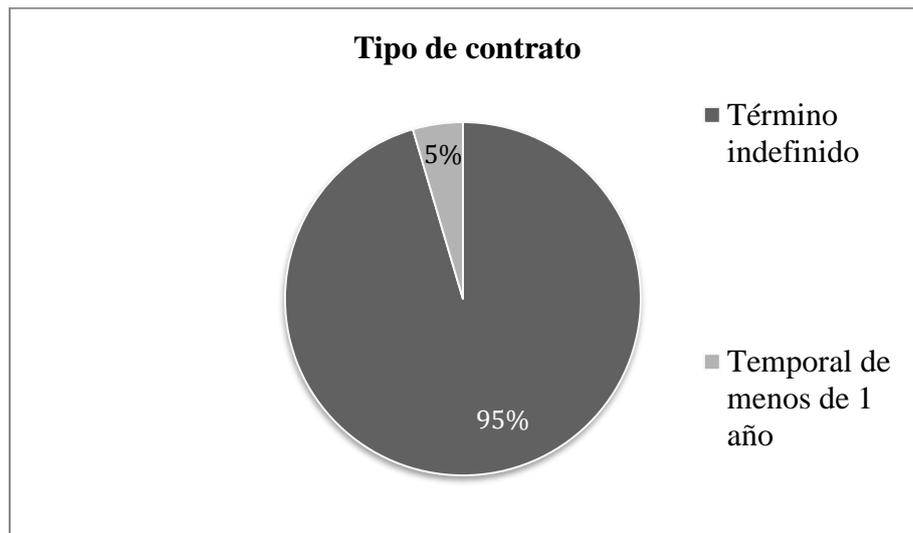
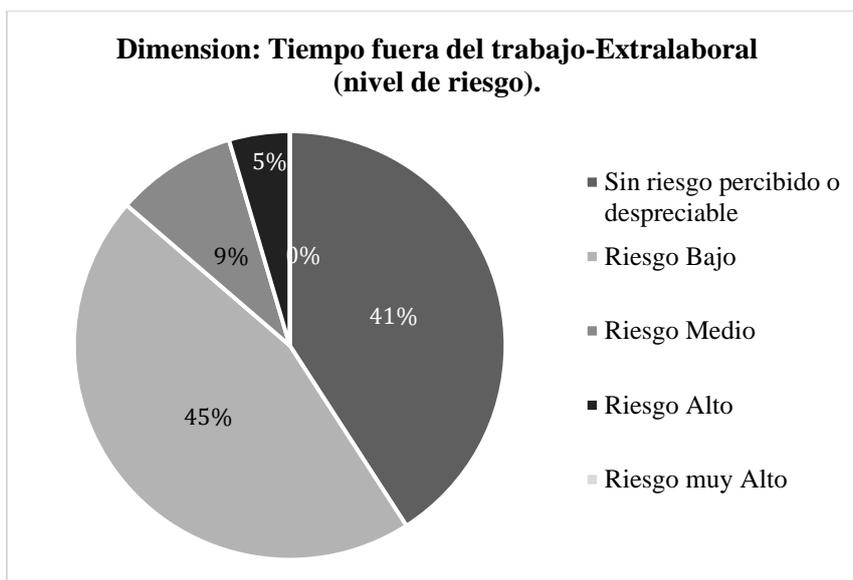


Figura 13. Tipo de contrato.

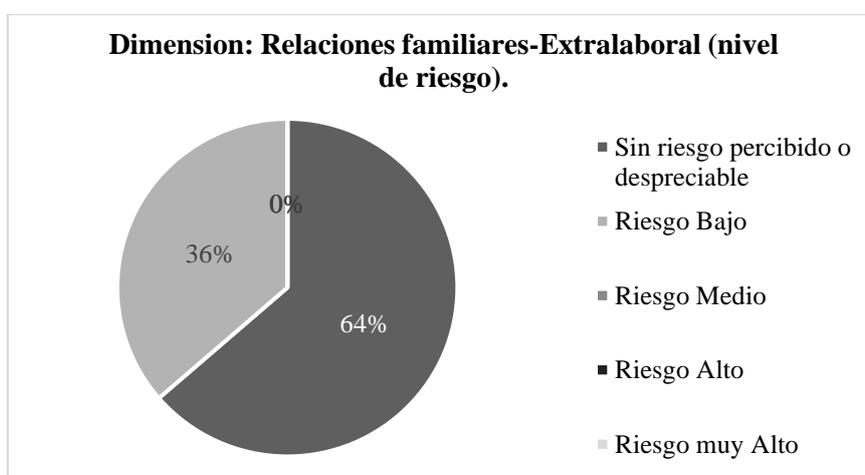
### **Análisis factores de riesgo psicosocial extralaboral.**

Se realizó el análisis por cada dimensión de la batería de riesgo extralaboral obteniendo los siguientes resultados:

Para la dimensión tiempo fuera del trabajo se determinó que no hay percepción de riesgo, lo que implica que no es un factor de importancia para intervenir actualmente. Igualmente ocurre con la dimensión relaciones familiares la cual arroja un resultado con factor de riesgo bajo y sin percibir riesgo alguno, lo que indica que el individuo posee una buena interrelación con su núcleo familiar.



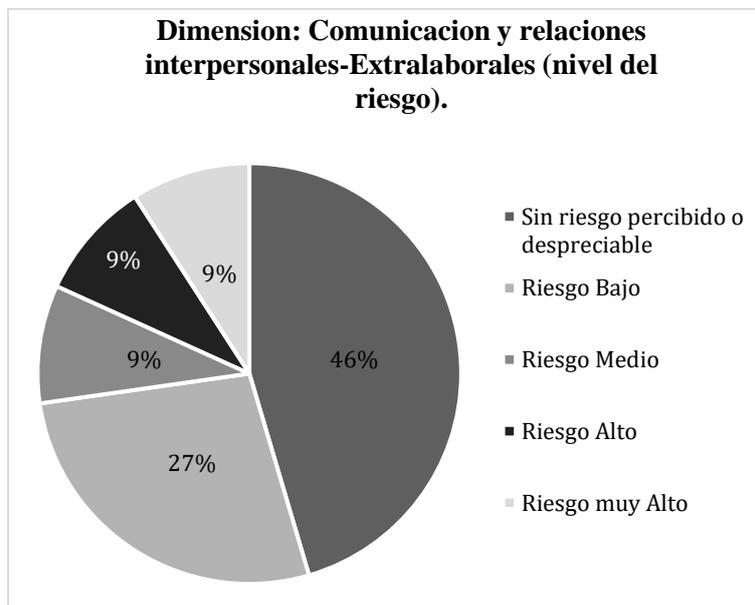
*Figura 14. Resultado para la dimensión tiempo fuera del trabajo extralaboral*



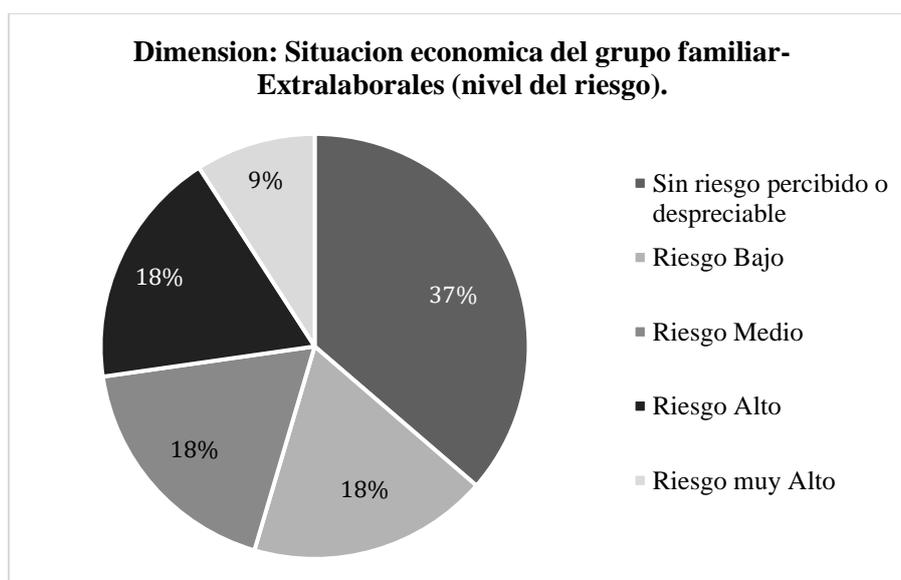
*Figura 15. Resultado de la dimensión relaciones familiares.*

La dimensión correspondiente a comunicación y relaciones interpersonales arroja un resultado con factor de riesgo bajo y sin percibir riesgo alguno, esto apunta a que los individuos poseen cualidades importantes en la comunicación que manejan con sus allegados y amigos, sin embargo, es importante tener presente que una parte baja de la población tiene resultados en riesgo medio, alto y muy alto. Por otro lado, la situación económica del grupo familiar indica que en gran parte de la muestra tanto el individuo como el grupo familiar atienden sus gastos

básicos; sin embargo, se tiene un factor importante de riesgo alto y medio, haciendo necesario revisar este aspecto.

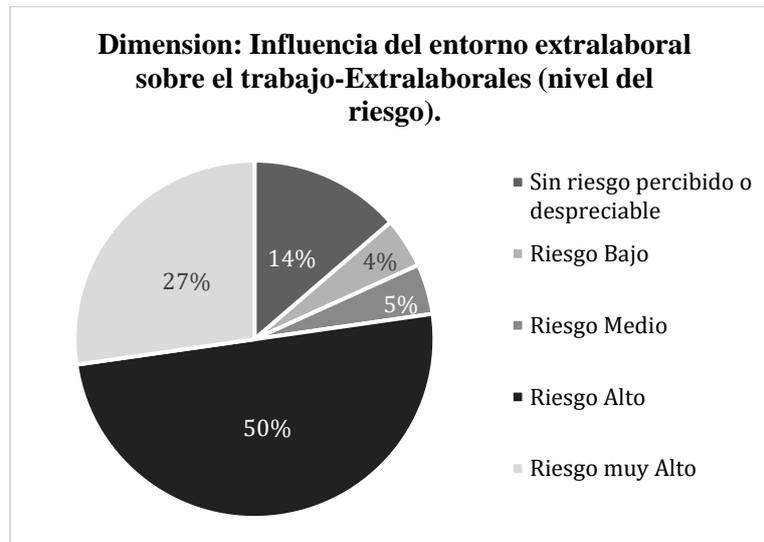


*Figura 16. Resultado de la dimensión relaciones interpersonales*



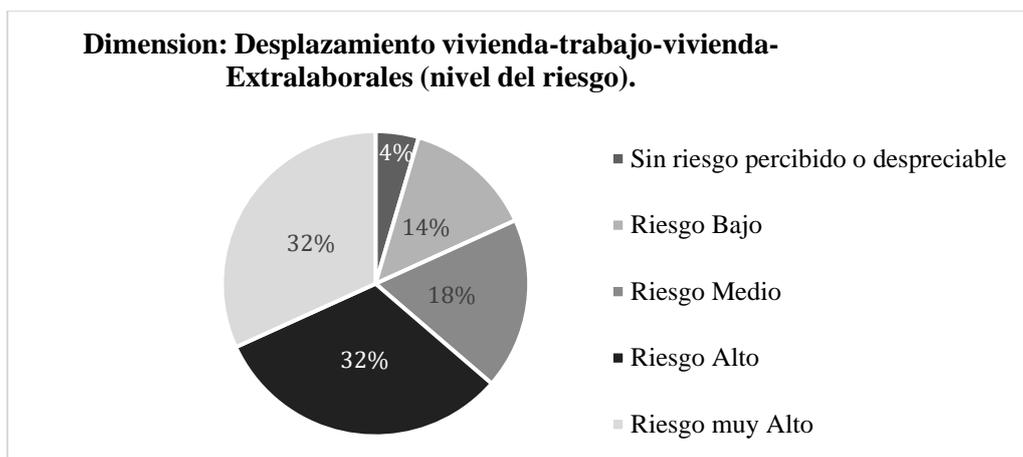
*Figura 17. Resultado de la dimensión situación económica del grupo familiar.*

Para la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se determinó que hay un riesgo alto y muy alto en la mayor parte de la población, lo que indica que las situaciones de la vida familiar y personal del colaborador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.



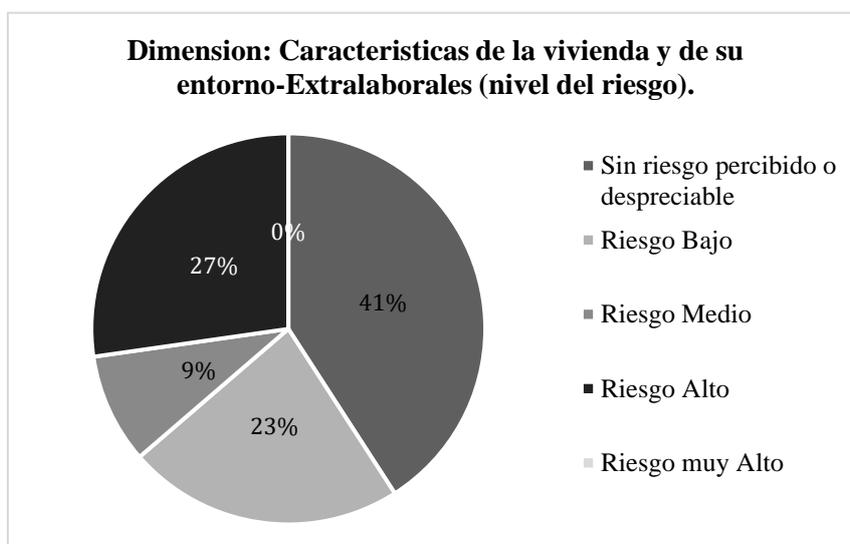
*Figura 18. Resultado de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.*

La dimensión desplazamiento vivienda-trabajo representa un alto riesgo muy alto y medio en la mayor parte de los colaboradores lo que indica que el transporte para acudir es difícil o incómodo o puede ser prolongado.



*Figura 19. Resultado de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.*

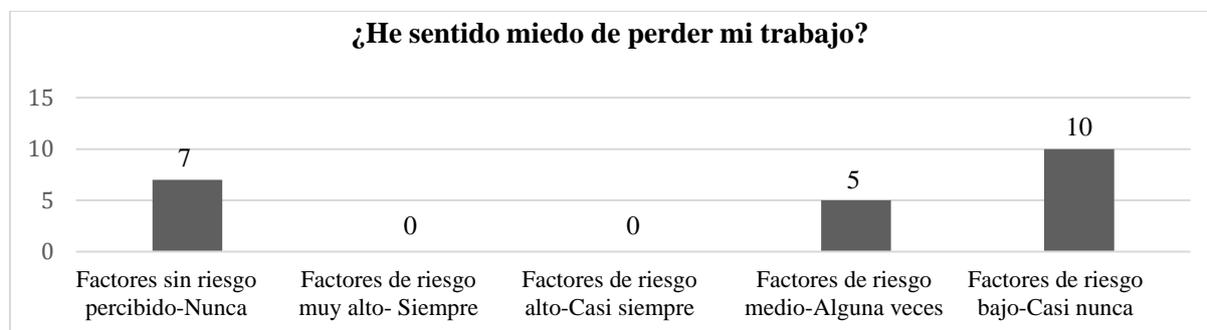
Por último, la dimensión de características de la vivienda y de su entorno arroja un resultado sin riesgo percibido o riesgo bajo lo cual indica que las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno del lugar habitual de residencia de los colaboradores y de su grupo familiar son buenos. El factor de riesgo alto indica que las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias y desfavorecen el descanso y la comodidad del colaborador y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.



*Figura 20. Resultado de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.*

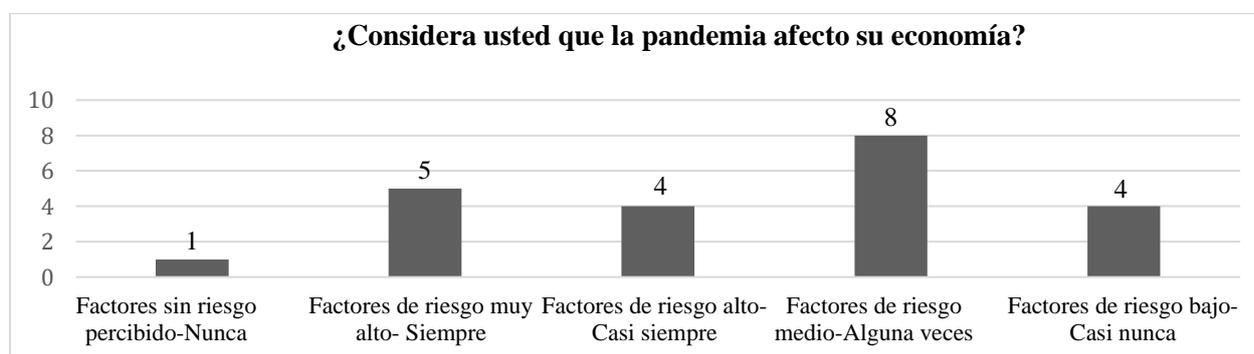
Adicionalmente se realizó el análisis de las preguntas relacionadas con la situación ocasionada por el Covid-19 las cuales arrojaron los siguientes resultados:

Para la pregunta ¿He sentido miedo de perder mi trabajo? Se presento un riesgo bajo, o sin riesgo percibido indicando que los trabajadores se sienten seguros de su estabilidad laboral.



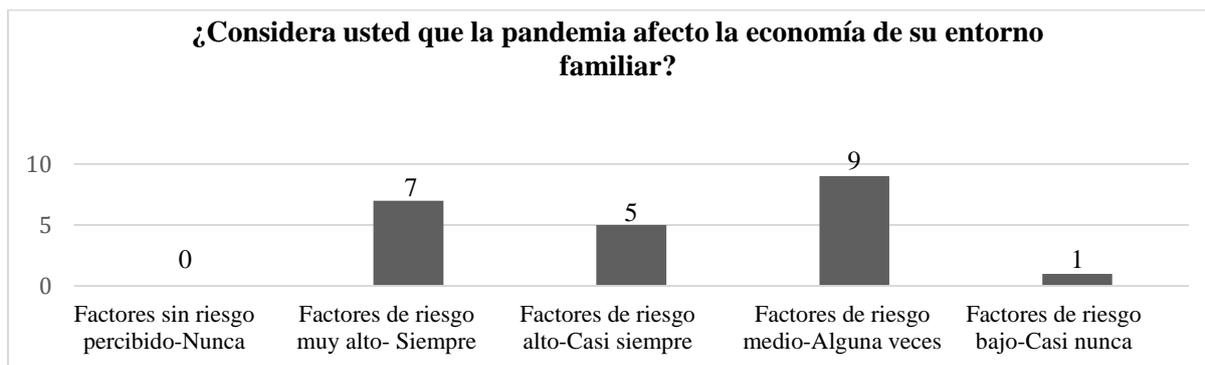
*Figura 21. Resultado de la pregunta. ¿He sentido miedo de perder mi trabajo?*

En la pregunta ¿Considera usted que la pandemia afecto su economía? Los resultados que predomina son los factores de riesgo medio y riesgo muy alto, que señala que si se ha presentado una afectación económica por causa de la pandemia.



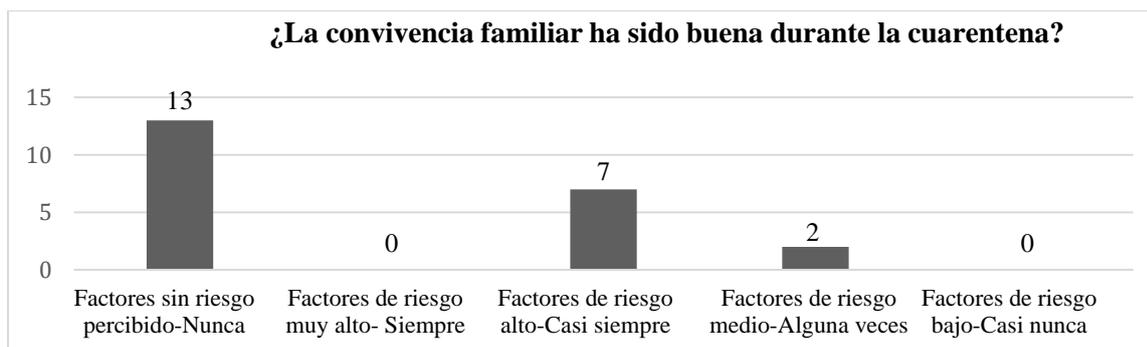
*Figura 22. Resultado de la pregunta. ¿Considera usted que la pandemia afecto su economía?*

Con respecto a la economía familiar de los trabajadores se encontró que hay un nivel de riesgo medio y riesgo muy alto indicando que también hay una afectación económica impórtate en el entorno familiar.



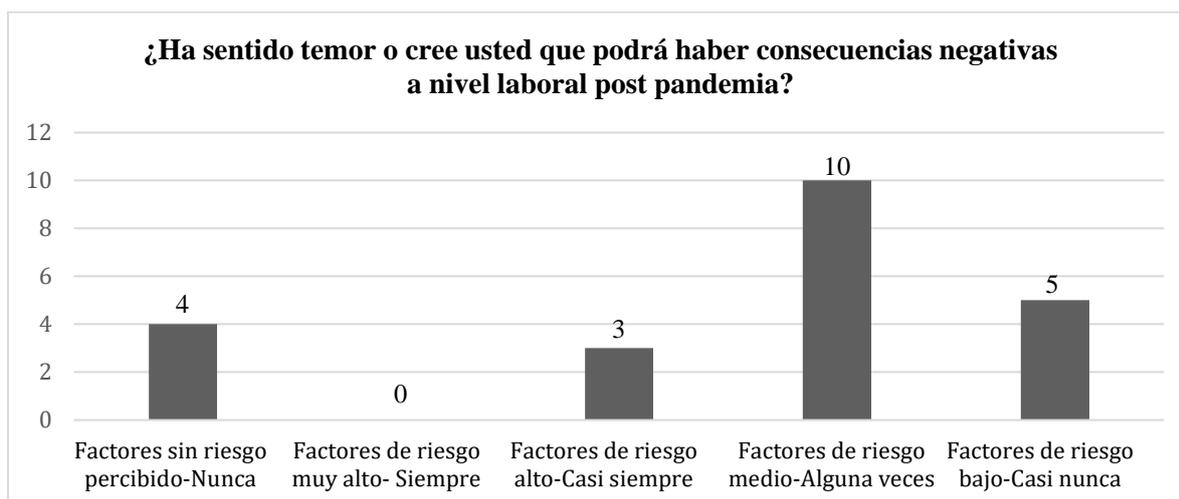
*Figura 23. Resultado de la pregunta ¿Considera usted que la Pandemia afecto la economía de su entorno familiar?*

Respecto a la convivencia familiar, se evidencia que el factor de riesgo predominante percibido es sin riesgo percibido. 7 de los colaboradores que respondieron la encuesta responden que el riesgo percibido es de casi siempre entendiendo que las relaciones familiares no se han visto afectadas negativamente.



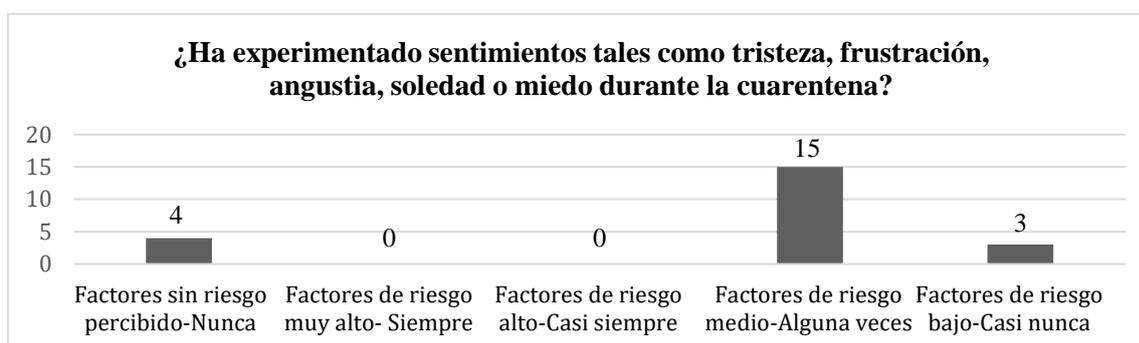
*Figura 24. Resultado de la pregunta ¿La convivencia familiar ha sido buena durante la cuarentena?*

Para la pregunta ¿Ha sentido temor o cree usted que podrá haber consecuencias negativas a nivel laboral post pandemia? el factor predominante es el riesgo medio lo que indica que los trabajadores tienen temor a la situación que pueda traer esta pandemia en su vida laboral.



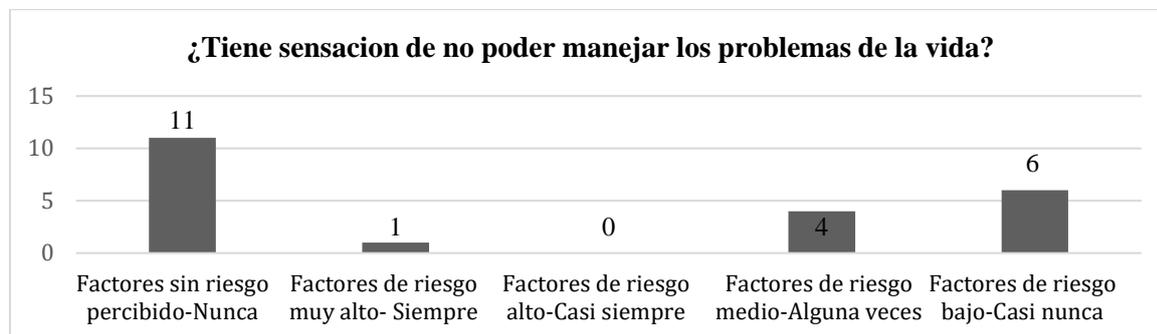
*Figura 25. Resultado de la pregunta ¿Ha sentido temor o cree usted que podrá haber consecuencias negativas a nivel laboral post pandemia?*

El factor predominante para la pregunta sobre sentimientos de tristeza es un riesgo medio, este valor corresponde al 68.18% de la muestra, por lo tanto, se convierte en un factor al que se le debe prestar mucha atención ya que puede afectar diferentes dimensiones de cada colaborador.



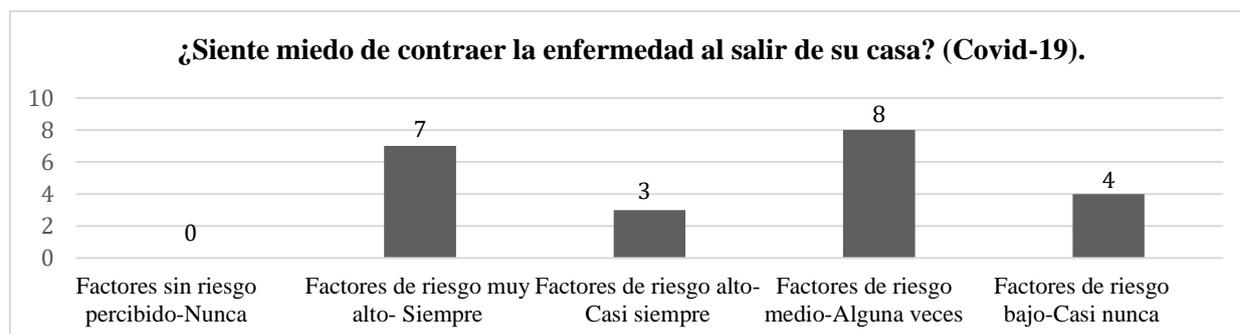
*Figura 26. Resultado a la pregunta ¿Ha experimentado sentimientos tales como tristeza, frustración, angustia, soledad o miedo durante la cuarentena?*

Con respecto a la sensación de no poder manejar los problemas de la vida no se percibe riesgo, lo que indica que los trabajadores están manejando sus problemas de manera adecuada según la situación y esto no los está afectando.



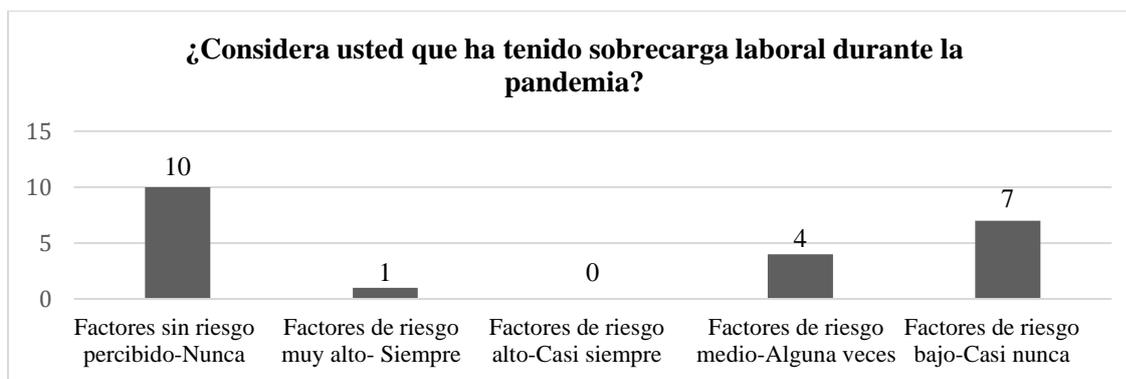
*Figura 27. Resultado a la pregunta ¿Tiene sensación de no poder manejar los problemas de la vida?*

Para la pregunta ¿Siente miedo de contraer la enfermedad al salir de su casa? el factor que predomina se encuentra entre el riesgo muy alto y medio, lo que indica que los colaboradores están sintiendo temor al salir de sus casas y contraer la enfermedad (Covid-19)



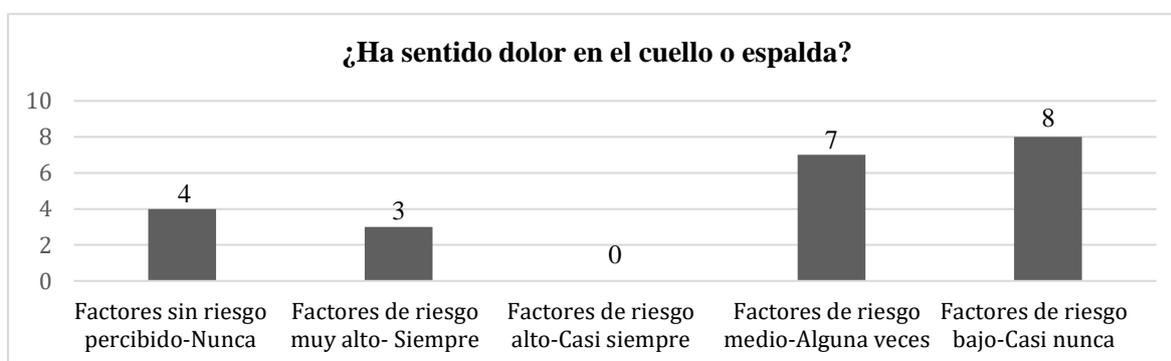
*Figura 28. Resultado a la pregunta ¿Siente miedo de contraer la enfermedad al salir de su casa? (Covid-19).*

Los factores que presentan una mayor frecuencia son sin riesgo percibido y riesgo bajo, lo que sugiere que los colaboradores no se sienten sobrecargados en sus funciones laborales.



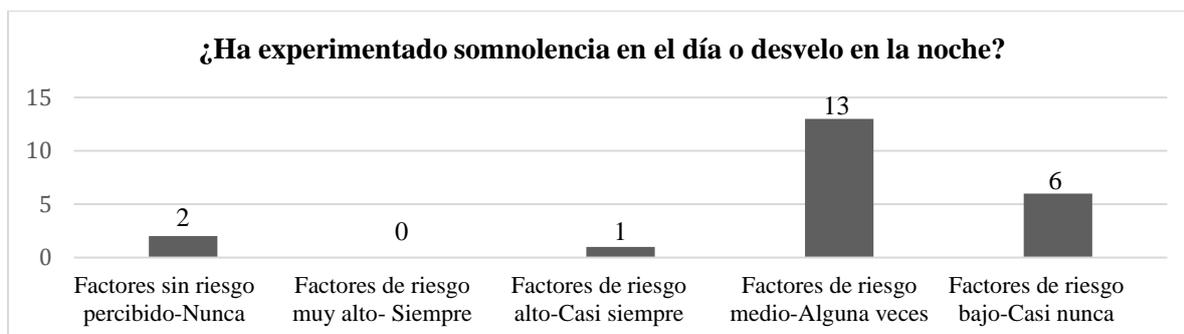
*Figura 29. Resultado a la pregunta ¿Considera usted que ha tenido sobrecarga laboral durante la pandemia?*

El factor de riesgo bajo es predominante para la pregunta ¿Ha sentido dolor en el cuello o espalda? ya que 8 de los colaboradores indican que casi nunca sienten dolor en el cuello y espalda; por otro lado 7 de los encuestados reportan un riesgo medio.



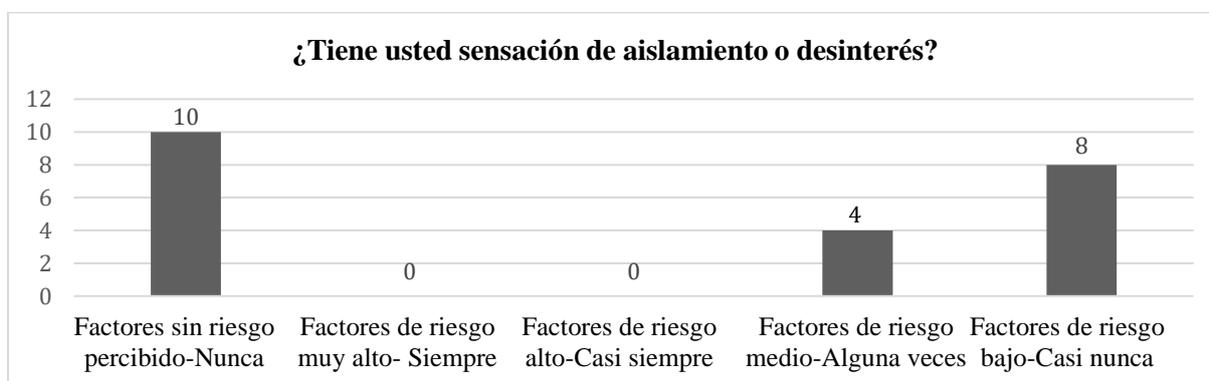
*Figura 30. Resultado a la pregunta ¿Ha sentido dolor en el cuello o espalda?*

El factor que puntúa más alto para la pregunta correspondiente a la pregunta correspondiente a los hábitos de sueño es el riesgo medio, esto indica que la situación actual genera pensamientos que no permiten un adecuado descanso o que en momentos del día generan algún tipo de angustia.



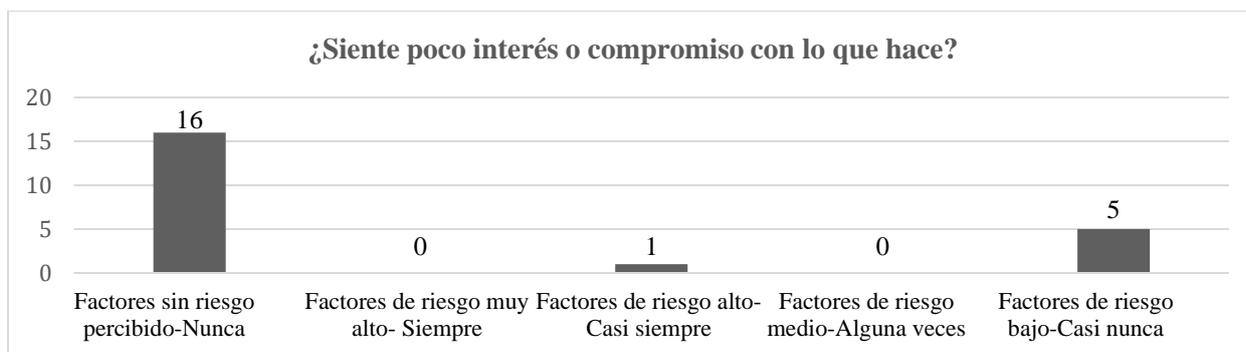
*Figura 31. Resultado a la pregunta ¿Ha experimentado somnolencia en el día o desvelo en la noche?*

La sensación de aislamiento no representa un riesgo para los trabajadores considerando que no se necesita intervención



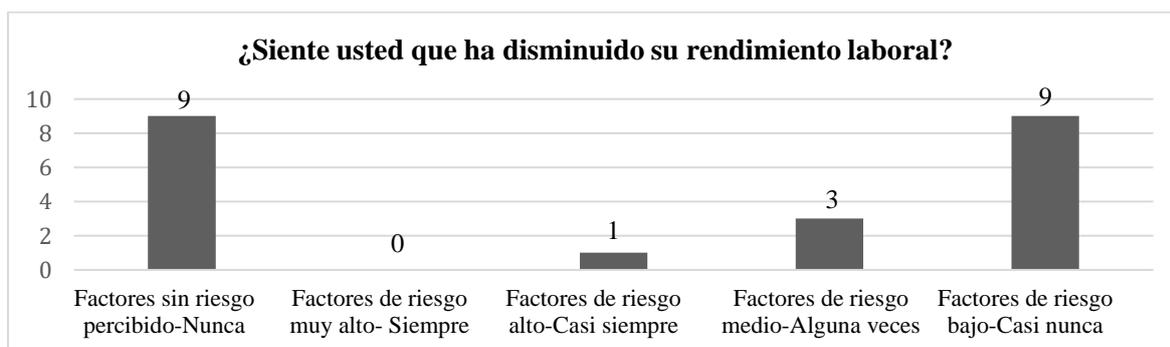
*Figura 32. Resultado a la pregunta ¿Tiene usted sensación de aislamiento o desinterés?*

Para la pregunta ¿Siente poco interés o compromiso con lo que hace? no se encuentra riesgo alguno lo que muestra el compromiso y gusto de los colaboradores por las labores realizadas.



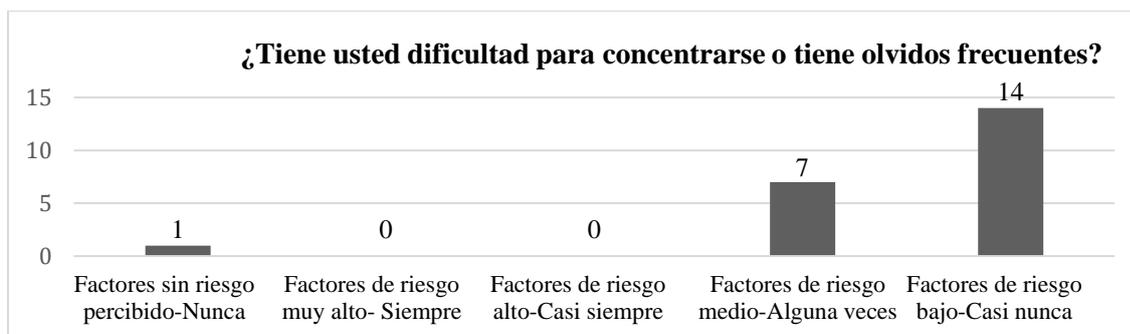
*Figura 33. Resultado a la pregunta ¿Siente poco interés o compromiso con lo que hace?*

Los factores predominantes para la pregunta correspondiente a la percepción de disminución del rendimiento de trabajo indican que 18 de los encuestados no perciben riesgo o perciben un riesgo bajo. Esto evidencia que las personas perciben que su rendimiento laboral no ha disminuido.



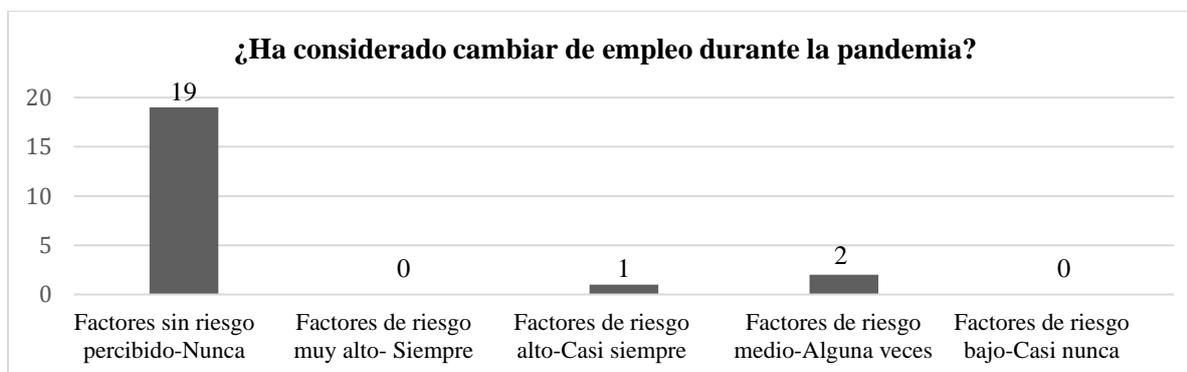
*Figura 34. Resultado a la pregunta ¿Siente usted que ha disminuido su rendimiento laboral?*

La puntuación más alta contemplada en la pregunta referente a la concentración es que presenta un factor de riesgo bajo, esto demuestra que los colaboradores se dedican a sus actividades laborales dando la importancia a cada tema.



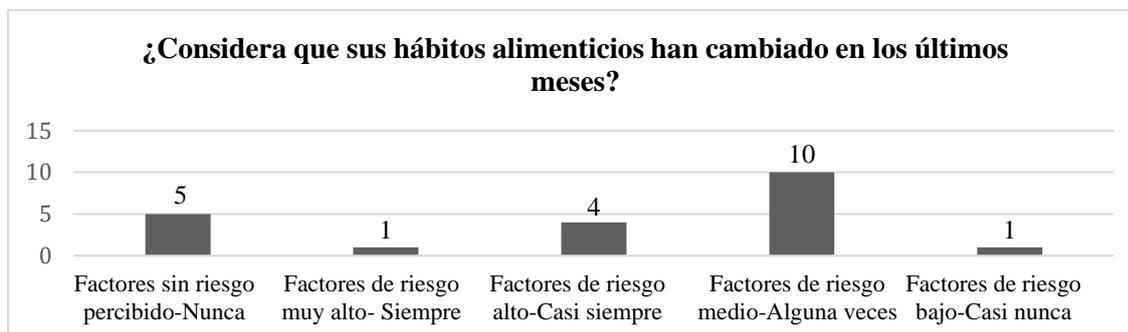
*Figura 35. Resultado a la pregunta ¿Tiene usted dificultad para concentrarse o tiene olvidos frecuentes?*

El resultado obtenido para la pregunta ¿Ha considerado cambiar de empleo durante la pandemia? El factor predominante es sin riesgo percibido, 19 de los colaboradores respondieron que nunca han considerado cambiar de empleo.



*Figura 36. Resultado a la pregunta ¿Ha considerado cambiar de empleo durante la pandemia?*

Finalmente, el factor que puntúa con más fuerza con relación a los hábitos alimenticios es el riesgo medio lo que indica que sus hábitos alimenticios si han cambiado, pero consideran que no es algo que les deba generar preocupación.



*Figura 37. Resultado a la pregunta ¿Considera que sus hábitos alimenticios han cambiado en los últimos meses?*

Por lo tanto, se pudo determinar que la situación del Covid-19 no ha afectado de forma negativa las dimensiones extralaborales analizadas. Sin embargo, se pudo hallar que la situación actual ha desencadenado sentimientos negativos como tristeza y temor.

Asimismo, uno de los efectos de las circunstancias actuales ha sido la percepción de afectación económica en el trabajador y su familia, así como un cambio de hábitos alimenticios que para este caso se presentan en forma negativa.

Por último, para reconocer fácilmente los factores de riesgo extralaboral a los cuales debe prestársele una mayor atención se clasificaron de la siguiente manera la escala de calificación utilizada en el instrumento.

<b>Sin riesgo o riesgo despreciable</b>	<b>Riesgos Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>	<b>Riesgo muy alto</b>
---	---------------------	---------------------	--------------------	------------------------

*Figura 38. Semáforo nivel de riesgo*

De manera que el semáforo representado en la figura 39 proporciona la identificación de los factores de riesgo y de los aspectos psicológicos evaluado en el instrumento como de atención inmediata siendo rojo el más urgente para intervenir y el azul como factor con poca probabilidad de generar daño en el trabajador.

**Tabla 4**

*Resultados. Factores de riesgo extralaborales y nivel de riesgo.*

<i>Factor extralaboral</i>	<i>Grupo A</i>		<i>Grupo B</i>		
	<i>Sin riesgo o riesgo despreciable</i>	<i>Riesgos Bajo</i>	<i>Riesgo Medio</i>	<i>Riesgo Alto</i>	<i>Riesgo muy alto</i>
<i>Dimensión tiempo fuera del trabajo</i>		X			
<i>Dimensión relaciones familiares</i>		X			
<i>Dimensión comunicación y relaciones interpersonales</i>		X			
<i>Dimensión situación económica del grupo familiar</i>		X	X	X	
<i>Dimensión características de la vivienda y de su entorno</i>		X			
<i>Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>				X	
<i>Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo</i>					X
<i>¿He sentido miedo de perder mi trabajo?</i>		X			
<i>¿Considera usted que la Pandemia afecto su economía?</i>			X		
<i>¿Considera usted que la Pandemia afecto la economía de su entorno familiar?</i>			X		
<i>¿La convivencia familiar ha sido buena durante la cuarentena?</i>	X				
<i>¿Ha sentido temor o cree usted que podrá haber consecuencias negativas a nivel laboral post pandemia?</i>			X		
<i>¿Ha experimentado sentimientos tales como tristeza, frustración, angustia,</i>			X		

<i>soledad o miedo durante la cuarentena?</i>		
<i>¿Tiene sensación de no poder manejar los problemas de la vida?</i>	X	
<i>¿Siente miedo de contraer la enfermedad al salir de su casa? (Covid-19).</i>		X
<i>¿Considera usted que ha tenido sobrecarga laboral durante la pandemia?</i>	X	
<i>¿Ha sentido dolor en el cuello o espalda?</i>		X
<i>¿Ha experimentado somnolencia en el día o desvelo en la noche?</i>		X
<i>¿Tiene usted sensación de aislamiento o desinterés?</i>	X	
<i>¿Siente poco interés o compromiso con lo que hace?</i>	X	
<i>¿Siente poco interés o compromiso con lo que hace?</i>	X	
<i>¿Siente usted que ha disminuido su rendimiento laboral?</i>	X	
<i>¿Tiene usted dificultad para concentrarse o tiene olvidos frecuentes?</i>	X	
<i>¿Ha considerado cambiar de empleo durante la pandemia?</i>	X	
<i>¿Considera que sus hábitos alimenticios han cambiado en los últimos meses?</i>		X

Fuente: Propia

## 9. Conclusiones.

Los factores de riesgos psicosociales extralaborales abarcan las condiciones del lugar de vivienda, las relaciones familiares y su relación con el trabajo que pueden influir en la salud y bienestar del trabajador y a su vez en el nivel de adaptabilidad al ambiente de trabajo. El ejercicio de reconocer estos factores que se presentan por la situación del Covid-19 se realizó mediante la encuesta validada tal y como se indica en el numeral 5.4 de este proyecto.

Para los efectos de esta investigación se clasificaron y priorizaron los resultados obtenidos en los factores de riesgos psicosociales extralaborales así:

Grupo A. Sin riesgo o riesgo despreciable y bajo riesgo, esto refiere que los aspectos relacionados con las relaciones de pareja, familiares, amigos, condición económica y otros factores son generadores de bienestar para los empleados y se considera un factor protector, los cuales no requieren intervención en contra posición a los del grupo B.

Grupo B. los riesgos medios, riesgos altos y riesgos muy altos, corresponden la mayoría de las dimensiones se encuentran en el grupo de riesgo medio, esto indica que posiblemente existan dificultades especialmente en las relaciones interpersonales, condiciones de vivienda y aspectos económicos y de transporte que puedan generar respuestas negativas intermedias que pueden afectar el bienestar individual de los trabajadores, este grupo de riesgos requieren de intervención inmediata. Otro aspecto importante por trabajar es la situación económica del grupo familiar.

Los riesgos extralaborales ocasionados por la enfermedad Covid-19 para los colaboradores de Químicos Integrales S.A.S son las dimensiones de situación económica del grupo familiar, dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y dimensión desplazamiento vivienda – trabajo.

Por otro lado, se realizó un plan de intervención a los factores de riesgo que se identificaron con una puntuación alta, tales como ¿Considera usted que la Pandemia afecto su economía?, ¿Considera usted que la Pandemia afecto la economía de su entorno familiar?, ¿Ha sentido temor o cree usted que podrá haber consecuencias negativas a nivel laboral post pandemia?, ¿Ha experimentado sentimientos tales como tristeza, frustración, angustia, soledad o miedo durante la cuarentena?, ¿Siente miedo de contraer la enfermedad al salir de su casa? (Covid-19), ¿Ha sentido dolor en el cuello o espalda?, ¿Ha experimentado somnolencia en el día o desvelo en la noche? Y ¿Considera que sus hábitos alimenticios han cambiado en los últimos meses?

Teniendo en cuenta estos aspectos se hace necesario tomar acciones que reduzcan el riesgo psicosocial generado por la situación del Covid-19 y el desarrollo de las actividades laborales en casa debido a la coyuntura del aislamiento obligatorio, procurando así, la protección de la salud mental del trabajador y evitando futuras enfermedades.

## **10. Recomendaciones.**

Como recomendación se ofrece a la empresa la realización de actividades que desde su actuar interno se pueden ejecutar, tales como la implementación de pausas activas y actividades concernientes a el 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.

Por otro lado, es importante aplicar el plan de intervención diseñado para mitigar los aspectos psicológicos negativos identificados y realizar su ejecución total.

Por último, se sugiere comparar los resultados de la presente investigación con resultados previos a la pandemia (riesgos extralaborales).

## Referencias.

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [EU-OSHAS].(2015). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2).  
Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2/view>
- Amat, Y. (16 de Mayo de 2020). Medidas laborales deben ser concertadas con trabajadores y empresas. Obtenido de El Tiempo:  
<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/coronavirus-en-colombia-ministro-de-trabajo-habla-de-medidas-laborales-por-covid-19-496310>
- Briggs H. (27 de marzo de 2020). Coronavirus: cómo se estrecha el cerco sobre el pangolín como probable transmisor del patógeno que causa el covid-19. Obtenido de BBC News mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52066430>
- CEPAL (2020). La economía de los países de América Latina y el Caribe en 2020: la CEPAL proyecta una contracción de la actividad del 5,3% y casi 30 millones más de pobres. Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Recuperado de  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313_es.pdf)
- Cruz E. Borja B, Hernández M y Velásquez C. (2003) Síndrome Agudo Respiratorio Severo (SARS). Revisa de la Asociación Mexicana de Medicina Critica Vol. 7, Núm. 2.  
Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medcri/ti-2003/ti032d.pdf>
- Decreto número 457 del 22 de marzo de 2020. Artículo 1. Recuperado de  
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%202022%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 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 639 del 8 de mayo de 2020. Artículo 1. Recuperado de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20639%20DEL%208%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](http://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/272_666_ADOPTA_PROTOCOLO_BIOSEGURIDAD_MITIGAR_Y_CONTROLAR_PANDEMIA_COVID_19.pdf)

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 número 1072 del 26 de mayo de 2015. Artículo 2.2.4.6.15 Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Deming D. (2020). Un mundo, una salud: la epidemia por el nuevo coronavirus COVID-19.

Elsevier Public Health Emergency Collection. Recuperado de

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7094554/>

- Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (2013). La organización del trabajo y las organizaciones: una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja Informativa. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Europa Press (mayo 13 de 2020). Un nuevo coronavirus en murciélagos evidencia que el virus del Covid-19 no fue creado en laboratorio. Infosalud. Recuperado de. <https://www.infosalus.com/actualidad/noticia-nuevo-coronavirus-murcielagos-evidencia-virus-covid-19-no-fue-creado-laboratorio-20200513113908.html>
- Galarza Añazco, A. M. (2017). Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga. Ambato-Ecuador.
- 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/>
- Global Bank Group (2020). Global economic prospects. Foreword. Global Bank Group Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/publication/global-economic-prospects>
- Haz, A. M., Diaz, D., & Raglianti , M. (2002). Un desafío vigente para el psicólogo: clínico: el entendimiento de estrategias de intervencion integrales para abordar problemas de riesgo psicosocial. Revista Terapia Psicológica,, 23- 28. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Daniel\\_Diaz27/publication/282818206\\_Un\\_desafio\\_vigente\\_para\\_el\\_psicologo\\_clinico\\_El\\_entendimiento\\_de\\_e](https://www.researchgate.net/profile/Daniel_Diaz27/publication/282818206_Un_desafio_vigente_para_el_psicologo_clinico_El_entendimiento_de_e)
- 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>

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](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)

Ley Estatutaria 1581 de 2012. Artículos 4 y 9. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1581\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html)

Llanes M. (2020). Colombia Efectos del COVID-19 sobre el empleo de abril. BBVA Research. Recuperado de <https://www.bbva.com/publicaciones/colombia-efectos-del-covid-19-sobre-el-empleo-de-abril/>

Luthy I, Rittaco V y Kantor I. (2018). A cien años de la gripe “española” Medicina Vol. 78 - N°.2 Buenos Aires. Recuperado de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/89222/CONICET\\_Digital\\_Nro.2cded2f2-35c8-407e-9842-da95b9cecdac\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/89222/CONICET_Digital_Nro.2cded2f2-35c8-407e-9842-da95b9cecdac_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Mansilla, F. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. España: Editorial Académica Española. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/06a4/68b726e1971e15fa64e27489cf7a80dfd77f.pdf>

Martínez, C., Mavárez, R., Ligibther, A., Rojas, P. & Carvallo, B. (2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. Frónesis, 15(3). Obtenido de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-62682008000300006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682008000300006&lng=es&tlng=es)

Mejía L. (2020). COVID-19: costos económicos en salud y en medidas de contención para Colombia. Fedesarrollo. Recuperado de [https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/DocumentosTrabajo/costos\\_economicos\\_en\\_salud\\_lfm\\_0.pdf](https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/DocumentosTrabajo/costos_economicos_en_salud_lfm_0.pdf)

Ministerio de Protección social. (2010). Fondos de riesgos laborales de la republica de Colombia. Obtenido de

<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/>

Ministerio de Salud y Protección Social [Minsalud] (2020). Colombia confirma su primer caso de COVID-19. Boletín de prensa No 50. recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>

Ministerio de Salud y de la Protección Social. [Minsalud] (2020). CORONAVIRUS

(COVID-19)[https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx#:~:text=Nuevo%20Coronavirus%20\(COVID%2D19\)&text=Se%20han%20identificado%20casos%20en,en%20contacto%20con%20otras%20personas.](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Nuevo%20Coronavirus%20(COVID%2D19)&text=Se%20han%20identificado%20casos%20en,en%20contacto%20con%20otras%20personas.)

Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Obtenido de Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas:

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1). Obtenido de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Moreno, B. (2013). *Salud laboral riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. España: Madrid: Pirámide, 2013.

National Endowment for Democracy (2012). Presupuesto de muestra: Ejemplos de artículos por renglón. Obtenido de. [https://www.ned.org/wp-](https://www.ned.org/wp-content/uploads/2015/07/BGSample-SP-0712.pdf)

[content/uploads/2015/07/BGSample-SP-0712.pdf](https://www.ned.org/wp-content/uploads/2015/07/BGSample-SP-0712.pdf)

- Nogareda Cuixart, C., & Pérez Bilbao, J. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Organizacion Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género. Obtenido de [https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm)
- Orgsnizacion Internacional del Trabajo [OIT] (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis
- Observatorio de la OIT. 3ed. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (1995). OMS Organización mundial de la Salud. Ginebra. 1995.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Recuperado de. <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Organización Mundial de la Salud. [OMS] (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Recuperado de. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Mundial de la Salud. [OMS] (2020) Coronavirus. Recuperado de <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus/coronavirus>
- Pané, G. H. (marzo de 2020). Grandes pandemias de la historia. Obtenido de National Geographic: [https://historia.nationalgeographic.com.es/a/grandes-pandemias-historia\\_15178/1](https://historia.nationalgeographic.com.es/a/grandes-pandemias-historia_15178/1)

- Peiro, J., & Bravo, M. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15(2), 137-146.
- Ramirez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia COVID-19 en la salud mental asociada al aislamiento social. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/303/358>
- Redaccion Economica (29 de abril de 2020) Ministerio del Trabajo ha recibido 12 solicitudes de autorización de despido colectivo. El Espectador. Recuperado de <https://www.elespectador.com/coronavirus/ministerio-del-trabajo-ha-recibido-12-solicitudes-de-autorizacion-de-despido-colectivo-articulo-917112/>
- 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 407 del 13 de marzo de 2020. Artículo 2. Recuperado de <http://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/37.pdf>
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de Protección Social (MPS). Artículos 5,7 y 10. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Resolución 8430 de 1993. Artículos 6 y 9. Ministerio de Salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

- Rodriguez, E. (2020). Colombia impacto social y politico de la Covid-19. Obtenido de Análisis Carolina: <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/04/AC-24.-2020.pdf>
- Rosellii D. (2020). Epidemiologia de las pandemias. Research Gate. Ed 42 Vol. 2. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Diego\\_Roselli/publication/342674870\\_Epidemiologia\\_de\\_las\\_pandemias/links/5f006d39299bf18816005571/Epidemiologia-de-las-pandemias.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Diego_Roselli/publication/342674870_Epidemiologia_de_las_pandemias/links/5f006d39299bf18816005571/Epidemiologia-de-las-pandemias.pdf)
- Rosellii D. (2020). Covid-19 en Colombia: los primeros 90 días. Acta Neutrologica Colombiana. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Diego\\_Roselli/publication/342134903\\_Covid-19\\_en\\_Colombia\\_los\\_primeros\\_90\\_dias/links/5ee3ef9d458515814a5b704d/Covid-19-en-Colombia-los-primeros-90-dias.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Diego_Roselli/publication/342134903_Covid-19_en_Colombia_los_primeros_90_dias/links/5ee3ef9d458515814a5b704d/Covid-19-en-Colombia-los-primeros-90-dias.pdf)
- Tosh P. (2020). Coronavirus: ¿Qué es, y cómo puedo protegerme? Mayo Clínic. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es-es/novel-coronavirus/expert-answers/faq-20478727>
- Urzúa A, Vera P, Caqueo A y Polanco R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. Terapia psicológica. Vol. 38, N.º 1. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>