



**RIESGO DE ESTRÉS PSICOSOCIAL OCASIONADO POR EL SARS-CoV-2 AL
PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE TRABAJA EN CASA EN MICHIGAN MASTER
S.A.S**

Yineira Caballero Amaya
Lina María Díaz Sánchez
Angela Viviana Quintero Lozada
Edwin Camilo Valentín Salazar

Rocio Del Pilar Rojas
Abogada Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

Trabajo

Abril /2021

**RIESGO DE ESTRÉS PSICOSOCIAL OCASIONADO POR EL SARS-CoV-2 AL
PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE TRABAJA EN CASA EN MICHIGAN MASTER**

Yineira Caballero Amaya
Lina María Díaz Sánchez
Angela Viviana Quintero Lozada
Edwin Camilo Valentín Salazar

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

Asesor(a)

Rocio Del Pilar Rojas
Abogada Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

Abril /2021

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de grado primero a Dios, por darnos la vida, por permitirnos cursar esta especialización, por ser nuestra fuerza, nuestra guía y orientador, porque nos impulsó a no desfallecer en los momentos difíciles, a mantenernos firmes y poder llevar a cabo este proyecto profesional.

A nuestra familia, padres, hermanos, parejas e hijos, por ser el pilar más importante en nuestras vidas, por demostrarnos su cariño y apoyo incondicional, por los valores inculcados y sus enseñanzas, porque nos alentaron durante la realización de este trabajo y han sido el soporte durante nuestra formación como especialistas, por ser el motor que nos impulsa a ser mejores personas y profesionales, por su compañía, por cada palabra de aliento que nos inspiró a seguir adelante, sin ellos no hubiera sido posible la consecución de esta importante sueño, por lo tanto, este trabajo se los dedicamos a ellos.

Finalmente, a tantas otras personas que creyeron en nosotros, que nos han acompañado durante este camino y nos han motivado a cumplir esta meta y un nuevo paso en nuestra carrera profesional.

Agradecimientos

Primero queremos agradecer a Dios por ser nuestro apoyo incondicional, por permitirnos desarrollar este proyecto y ser la guía en cada paso que damos, igualmente agradecer a nuestra familia, padres, hermanos, parejas e hijos, por ser el soporte para alcanzar nuestros sueños y poder culminar otra etapa más en nuestra carrera profesional, quienes son nuestra mayor motivación.

Así mismo, agradecer a nuestra tutora de trabajo de grado, la Abogada Rocio del Pilar Rojas Rocha, quien ha confiado en nuestro proyecto, por su paciencia, por su valiosa dirección y por transmitirnos sus enseñanzas y orientarnos con su experiencia.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios por permitirnos formar parte de esta gran familia universitaria, que nos aportó grandes conocimientos que serán de gran ayuda en nuestra vida profesional y laboral.

A todos los profesores que han hecho parte de este proyecto por su paciencia, por la transmisión de conocimientos y la sabiduría que nos han brindado para poder desarrollar y culminar este trabajo de grado.

Al equipo de Michigan Master S.A.S. , quienes nos permitieron aplicar las muestras y análisis de este estudio, por su disposición y tiempo para hacer realidad esta investigación.

Agradecemos a todos los que hicieron que este trabajo fuese una realidad.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	12
Introducción	14
1. Problema.....	17
1.1 Descripción del problema	17
1.2 Pregunta de investigación	19
2. Objetivos	19
2.1 Objetivo general	19
2.2 Objetivos específicos	19
3. Justificación	20
4. Marco de referencia	22
4.1 Marco teórico	22
4.2 Antecedentes o Estado del arte	25
4.3 Marco legal	26
5. Metodología.....	29
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	29
5.2 Población y muestra	29
5.3 Instrumentos.....	29
5.4 Procedimientos.....	30

5.5	Análisis de información.....	31
5.6	Consideraciones éticas.....	32
6.	Resultados y discusión.....	32
7.	Conclusiones.....	43
8.	Recomendaciones.....	44
9.	Referencias bibliográficas.....	45

Lista de Anexos

Anexo 1 Encuesta.....	50
Anexo 2 Análisis de las encuestas.....	65

Lista de Tablas

Tabla 1 Categorías de análisis de las preguntas del instrumento	30
---	----

Lista de Gráficos

Gráfico 1 Componente sociodemográfico	34
Gráfico 2 Componente ergonómico	35
Gráfico 3 Componente de comunicación y tecnología.....	36
Gráfico 4 Componente psicosocial.....	38
Gráfico 5 Componente intralaboral.....	40
Gráfico 6 . Diagrama circular “Consentimiento informado”	65
Gráfico 7 Diagrama circular “Edad”	65
Gráfico 8 Diagrama circular “Sexo”	66
Gráfico 9 Diagrama circular “Estado civil”	66
Gráfico 10 Diagrama de barras “Número de Hijos”	67
Gráfico 11 Diagrama circular “Antigüedad”	67
Gráfico 12 Diagrama circular “Antigüedad trabajo en casa”	68
Gráfico 13 Diagrama circular “Número de horas trabajadas”	69
Gráfico 14 Diagrama circular “Emperadores trabajo en casa”	69
Gráfico 15 Diagrama circular “Uso de las TICs”.....	70
Gráfico 16 Diagrama circular “Área trabajo en casa”	70
Gráfico 17 Diagrama circular “Equipo de Trabajo”.....	71
Gráfico 18 Diagrama circular “Herramientas de Trabajo”	71
Gráfico 19 Diagrama circular “Mobiliario Adecuado”	72
Gráfico 20 Diagrama circular “Comunicación con compañeros de trabajo”.....	72
Gráfico 21 Diagrama circular “Trabajo rutinario”	73
Gráfico 22 Diagrama circular “Aburrimiento en su trabajo”.....	73

Gráfico 23 Diagrama circular “Tiempo pasa lento”	74
Gráfico 24 Diagrama circular “Información del puesto de trabajo”	75
Gráfico 25 Diagrama circular “Capacitación”	75
Gráfico 26 Diagrama circular “Procesar grandes cantidades de información”	76
Gráfico 27 Diagrama circular “Error en el trabajo”	76
Gráfico 28 Diagrama circular “Decisiones importantes”	77
Gráfico 29 Diagrama circular “Altas exigencias”	77
Gráfico 30 Diagrama circular “Apoyo asesoría”	78
Gráfico 31 Diagrama circular “Sobrecarga”	79
Gráfico 32 Diagrama circular “Avances”	79
Gráfico 33 Diagrama circular “Apoyo”	80
Gráfico 34 Diagrama circular “Comunicación”	80
Gráfico 35 Diagrama circular “Contacto”	81
Gráfico 36 Diagrama circular “Reuniones virtuales y/o presenciales”	81
Gráfico 37 Diagrama circular “Reuniones solo con mi jefe”	82
Gráfico 38 Diagrama circular “Reuniones con espacios necesarios”	83
Gráfico 39 Diagrama circular “Metas Fijas”	83
Gráfico 40 Diagrama circular “Horarios”	84
Gráfico 41 Diagrama circular “Horarios de trabajo”	84
Gráfico 42 Diagrama circular “Conflictos”	85
Gráfico 43 Diagrama circular” Tareas y vida familiar se mezclan”	85
Gráfico 44 Diagrama circular” Manejo de horario de comida”	86
Gráfico 45 Diagrama circular” Ropa informal en casa.”	87

Gráfico 46 Diagrama circular “Interrupciones por asuntos domésticos”	87
Gráfico 47 Diagrama circular “Dominio de equipos y herramientas tecnológicas”	88
Gráfico 48 Diagrama circular “Capacitaciones con el avance tecnológico”	88
Gráfico 49 Diagrama circular “estrés por mantenerme actualizado”	89
Gráfico 50 Diagrama circular “Seguridad de estar haciendo bien mi trabajo”	90
Gráfico 51 Diagrama circular “Condiciones de incertidumbre y ambigüedad”	90
Gráfico 52 . Diagrama circular “Conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas”	91
Gráfico 53 Diagrama circular “comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando”	92
Gráfico 54 Diagrama circular “Remuneración por su trabajo”	92
Gráfico 55 Diagrama circular “Permanencia en conexión o atención de temas en horarios no laborales”	93
Gráfico 56 Diagrama circular “Relación con el tiempo y el trabajo en casa”	94
Gráfico 57 Diagrama circular “Relación con gastos en el trabajo en casa”	94

Resumen ejecutivo

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar los factores de riesgo para estrés psicosocial ocasionado por el SARS-CoV-2 en el personal administrativo que trabaja en casa, de la empresa Michigan Master S.A.S., de acuerdo a las medidas sanitarias que se tomaron en relación al confinamiento obligatorio que inició en Colombia el pasado 12 de marzo del 2020, en donde se declaró estado de emergencia, obligando a todos los sectores de la economía suspender actividades de manera presencial. Es importante mencionar que el trabajo en casa no se encuentra reglamentado ni cuenta con medidas preventivas, dado que se presenta de forma obligatoria e imprevista. Con esta investigación de carácter descriptivo, exploratorio, cuantitativo tipo encuesta, se establecieron estrategias que pretenden ayudar a la empresa a la prevención del estrés derivado de la afectación psicológica por exposición a factores de riesgo.

El instrumento (encuesta) se aplicó a 40 personas, con el fin de analizar los factores de riesgo para estrés psicosocial ocasionados por el SARS-CoV-2 en el personal administrativo que trabaja en casa, de la empresa Michigan Master S.A.S., dividido en cinco componentes: identificación sociodemográfica y recompensa, ergonomía, comunicación y tecnología, psicosocial e intralaboral.

Para el componente ergonómico: se evidencio la exposición del riesgo asociado con las herramientas inadecuadas para la ejecución de sus labores en un 63%, para factores de riesgo asociado a la dotación de equipos y mobiliario en un 71% y la disposición de un espacio de trabajo adecuado alcanzo un 55%. De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que los trabajadores no cuentan con elementos adecuados para su correcta postura y el espacio asignado que tienen para realizar el trabajo en casa no son exclusivamente para dicha actividad. Por tanto, se requiere que

la empresa asigne mobiliario y equipos tecnológicos necesarios para la actividad laboral dando cumplimiento a futuras normas y/o decretos reglamentarios.

Introducción

De acuerdo a la emergencia sanitaria declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el pasado 11 de marzo de 2020 y ordenada por la presidencia de la República de Colombia mediante el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, se determinó el aislamiento preventivo obligatorio, como efecto de la pandemia Sars-Cov 2; obligando a las empresas a implementar el trabajo en casa de forma masiva, estas empresas no estaban preparadas para el despliegue logístico y disposición de recursos tecnológicos, ergonómicos, financieros, entre otros; debido a que fue una situación de causa fortuita que obligó a las empresas a tomar medidas inmediatas para proteger la salud y la integridad física de los trabajadores; algunas de estas decidieron tomar esta iniciativa por voluntad propia y otras por la búsqueda del cumplimiento de la normatividad nacional que insta a las organizaciones a proteger la salud y el bienestar del trabajador.

De esta manera y con la implementación del trabajo en casa del personal administrativo de la empresa Michigan Master SAS, la cual se enfrentó a esta nueva realidad, surgieron algunas consecuencias debido a que las empresas no estaban totalmente preparadas para esta situación, por lo cual se expuso al trabajador a riesgos que generan estrés como largas jornadas laborales, afectación con el núcleo familiar y personal, pérdida de las relaciones con los compañeros de trabajo, espacio de trabajo inadecuado, falta de mobiliario y herramientas apropiadas para el desempeño de las funciones, exposición a la intimidad, entre otras variables que a largo plazo también pueden llevar a la aparición de accidentes laborales o síndromes patológicos relacionados a las labores que los trabajadores llevan a cabo en su día a día.

Para abordar esta problemática, se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿cuáles son los factores de riesgo para estrés psicosocial ocasionados por el SARS-CoV-2 en el personal

administrativo que trabaja en casa, en la empresa Michigan Master S.A.S.? Por lo cual, se analizaron los factores de riesgo para estrés psicosocial en el personal administrativo que trabaja en casa, aplicando una encuesta a una muestra de 40 colaboradores de la mencionada empresa, seleccionados a conveniencia, con el fin de establecer estrategias para que la empresa pueda mitigar efectos o lesiones irreversibles en el trabajador. Por lo anterior se diseñó una investigación de carácter descriptivo, exploratorio, cuantitativo tipo encuesta; cumpliendo con una metodología acorde a la naturaleza de la compañía, que también se apoya en un diagnóstico de condiciones ergonómicas para complementar la parte de variables intralaborales que pueden estar afectando la salud psicológica o física de los colaboradores.

El presente trabajo se encuentra limitado a la identificación de factores de riesgos psicosociales de acuerdo a los reportes dados por los trabajadores encuestados de manera voluntaria, esta información se recolectó mediante un formulario online conformados por 54 preguntas tipo Likert.

Es importante resaltar que actualmente no existe una encuesta que tenga validez en Colombia para evaluar los factores de riesgos laborales del trabajo en casa en épocas de pandemia, debido a que es un tema reciente y por esto se hace necesario continuar investigando y evaluando estos fenómenos, sin embargo el Senado de la República de Colombia está evaluando el Proyecto de Ley 262 del 2020, que busca regular el trabajo en casa; por tanto, para la presente investigación se adaptó el instrumento en proceso de validación en varios países de América Latina, incluida Colombia, dirigido por el Dr. Manuel Pando del Instituto de Programa de Investigación en Salud Ocupacional de Jalisco, México, organizada con dominios y categorías de análisis similares a las que dispone el modelo de factores de riesgos psicosocial, adoptado en Colombia por el Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior, con esta investigación se determinó que el factor de riesgo psicosocial que genera mayor nivel de estrés para el componente sociodemográfico es el entorno social, esto se debe a que los trabajadores mezclan sus tareas de origen laboral con sus actividades personales afectando las relaciones con su núcleo familiar; así mismo se evidencio que la mayoría de los trabajadores no cuentan con un espacio ni mobiliario adecuado para desempeñar sus funciones y la virtualidad creó la necesidad de que las personas mayores se adaptaran rápidamente a la utilización de medios tecnológicos, lo cual generó estrés y ansiedad mientras se capacitaban; por otro lado, para el componente intralaboral la empresa respeta el horario de trabajo pactado, sin embargo, como los trabajadores mezclan sus actividades laborales con las personales, en la mayoría de ocasiones deben culminar sus actividades fuera del horario laboral, así mismo, se evidencio que existe mayor sobrecarga laboral, generando aumento en los niveles de estrés.

Por tanto y como lo afirma Gil-Monte, 2012 los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas, estas consecuencias pueden afectar tanto el bienestar como la salud física de los trabajadores, debido a que factores como el estrés laboral comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental (Muñoz, Orellano & Hernández, 2018). Dado lo anterior, se recomienda realizar investigaciones sobre el estrés psicosocial para el trabajo en casa en relación a la nueva legislación que la reglamenta.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Los riesgos psicosociales han estado presentes a lo largo de la historia, generando daños a la salud física, mental y social de los trabajadores (Jiménez, 2011), en la actualidad ya se están implementando estrategias para minimizar los riesgos que generan dichas afectaciones, sin embargo, los procedimientos para medirlo e identificarlo son complejos y dificultan la creación de estrategias (Benavides et al., 2002). así mismo los factores asociados a la presencia de los riesgos psicosociales se relacionan con horas extensas de trabajo que de una u otra manera interfieren con la vida cotidiana de los trabajadores (Velázquez et al., 2014), es debido a esto que se deben realizar medidas para el óptimo desempeño de la empresa, garantizado el tiempo en la asistencia de las labores domésticas, así como el bienestar y satisfacción laboral, de tal manera que se priorice la reducción del estrés laboral. (Jiménez F. & Moyano, E. 2008).

Así mismo, la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial se encuentra establecida dentro de la legislación colombiana, como un procedimiento inminente dentro de las acciones de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser llevada por un especialista en dichos temas. Por tanto, podemos encontrar el Decreto 1295 de 1994 (establece la responsabilidad de los empleadores a llevar a cabo actividades que busquen mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores, buscando así protegerlos de los riesgos derivados por llevar a cabo las labores) y el Decreto 2646 de 2008 (donde se establecen los diferentes lineamientos y definen injerencias en el tema de identificación, evaluación, prevención, monitoreo e intervención de la exposición a factores de riesgo Psicosocial en el trabajo y la determinación de las enfermedades generadas por el estrés).

No obstante, el estrés, se ha convertido en los últimos años en uno de los riesgos más prevalentes en los trabajadores, generando gran preocupación sobre los comportamientos y actitudes de la población (Naranjo, 2009), el estrés se puede presentar en diversas situaciones, tal y como lo afirma (Trucco, 2002) cuando las habilidades exigidas por el medio no son suficientes, se genera un menor rendimiento laboral, lo cual conlleva al incremento de estrés, de manera que, cuando se presenta dicho estrés en los trabajadores se disminuye su salud física y mental, en consecuencia el rendimiento laboral y sus relaciones familiares también se verán afectadas (Naranjo, 2009).

Es por tal razón que esta investigación se enfocó en los factores de riesgo para estrés psicosocial como consecuencia de la pandemia del SARS-CoV-2, iniciada en Colombia el pasado 12 de marzo de 2020, en donde se declaró estado de emergencia sanitaria, obligando a todos los sectores de la economía suspender actividades de manera presencial mediante la Resolución 385 de 2020 del (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020), por consiguiente, la mayoría de empresas y/o trabajadores tuvieron que recurrir al trabajo en casa, cabe aclarar que el ministerio de trabajo al ver las directrices que se habían tomado frente a la pandemia expuso la circular N° 21 (17 de marzo de 2020) donde se ilustraba la “modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional” para el trabajo en casa, a diferencia del teletrabajo, el cual ya cuenta con la respectiva reglamentación (Ministerio de trabajo, 2020).

De acuerdo a lo anterior, el objetivo de dicha investigación es proponer un documento que sirva como base para el planteamiento de estrategias para mitigar los riesgos psicosociales ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa en la empresa Michigan Master S.A.S., la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo para estrés psicosocial ocasionados por el SARS-CoV-2 en el personal administrativo que trabaja en casa, en la empresa Michigan Master SAS?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar los factores de riesgo para estrés psicosocial ocasionados por el SARS-CoV-2 en el personal administrativo que trabaja en casa, de la empresa Michigan Master SAS.

2.2 Objetivos específicos

- Determinar a través de encuestas aplicadas al personal administrativo de la empresa Michigan Master SAS, las condiciones sociodemográficas y su relación con los factores riesgos psicosocial ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa, en tiempos de SARS-CoV-2.
- Definir los factores de riesgo intralaboral ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa en la empresa Michigan Master SAS, en tiempos de SARS-CoV-2.
- Establecer estrategias que mitiguen los factores riesgos psicosocial ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa en la empresa Michigan Master S.A.S., en tiempos de SARS-CoV-2.

3. Justificación

En la actualidad los riesgos psicosociales generan un impacto importante en la salud y bienestar de los trabajadores (Metzler et al., 2019), así como lo afirma la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, donde se realizan investigaciones de forma empírica, hallando que los riesgos psicosociales se están moldeando a un problema de salud pública (Weissbrodt et al., 2018), en consecuencia a esto se genera un bajo desempeño en las actividades de las empresas afectando drásticamente las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores (Mathisen et al., 2017).

Por tanto, la falta de evaluación de los riesgos psicosociales en especial los factores asociados al estrés, pueden generar implicaciones directas a la salud de las personas, por esta razón, surge la motivación de analizar y determinar cuáles son los factores de riesgo para estrés psicosocial que se presentaron en tiempos de pandemia para el personal administrativo de la empresa Michigan Master SAS ubicada en la ciudad de Bogotá D.C , que tuvo que recurrir al trabajo en casa, debido al SARS-CoV-2; virus que llegó a Colombia el 06 de marzo de 2020 y registró el primer caso en una joven de 19 años que provenía de Milán (ministerio de salud y protección social); a partir de esta fecha los casos fueron aumentando, lo que llevó al presidente de la república a hacer un aislamiento social obligatorio de acuerdo al Decreto 457 de 2020; desde este momento diversas empresas tales como Michigan Master S.A.S. se vieron obligadas a implementar el “Trabajo en Casa” con el fin de sobre guardar la seguridad y salud de los trabajadores, previniendo el riesgo de contagios por aglomeraciones, sin embargo estas consecuencias también generaron desempleo en muchos sectores ya que algunas empresas tuvieron que detener sus actividades lo que desencadenó las pérdidas de empleos de muchos trabajadores, “el Dane informó que solo en marzo

se destruyeron 1,6 millones de empleos y la tasa de desempleo aumentó 1,8 puntos porcentuales su nivel más alto en más de 10 años”(Portafolio, 2020).

La identificación de los factores de riesgo para estrés psicosocial ocasionados por el SARS-CoV-2 en el personal administrativo que trabaja en casa, de la empresa Michigan Master S.A.S., hacen posible la prevención de accidentes laborales o síndromes patológicos relacionados a las labores que los trabajadores llevan a cabo en su día a día.

La presente investigación puede contribuir a la producción científica y académica de la institución, dando a conocer el impacto del estrés psicosocial por la situación laboral que ha generado el Sars Cov2; desde las condiciones individuales e intralaborales del trabajador en casa, facilitando herramientas para medir el impacto psicosocial de los mismos, con el fin de planear, crear y proponer mejoras sobre la vida, la salud y el bienestar ocupacional.

Este estudio proporciona a los especialistas en seguridad y salud en el trabajo una visión de un fenómeno fortuito que dio lugar a que las organizaciones implementarán la modalidad de trabajo en casa, que pese a ya existir aún no cuenta con las medidas de protección y prevención de factores de riesgo psicosocial ocasionados por el estrés y que servirá como una herramienta preventiva para futuros acontecimientos o investigaciones.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Para realizar un abordaje teórico dentro de la presente investigación, se debe tener en cuenta que existen teorías que buscan entender, explicar, analizar e intervenir las diferentes problemáticas relacionadas con el estrés como factor de riesgo psicosocial; es por esta razón que sería importante adoptar una postura teórico-crítica que se fundamente en la acción interdisciplinar, para evaluar la pertinencia de las definiciones que presentan los teóricos acerca de los riesgos psicosociales, como por ejemplo González, Giachero & Sabino, 2012: “son aquellas características del trabajo y sobre todo de su organización que afectan a la salud de las personas, a través de distintos mecanismos psicológicos o fisiológicos”, aunque bastante precisa, pareciera que la definición anterior se quedara corta en definir acerca de cuáles son las diferentes características que recogen lo que se debería entender como riesgo psicosocial; de tal modo que podemos encontrar la definición que nos aporta (Castillo, Santana, Valeta, Alvis & Romero, 2011), donde afirma acerca de los riesgos psicosociales “son las interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Los factores psicosociales incluyen los aspectos intralaborales y extralaborales, así como las condiciones individuales del trabajador, los cuales al interactuar entre sí influyen en la salud y el desempeño de los individuos”.

Los riesgos psicosociales se derivan respectivamente de la gestión de un inadecuado diseño de trabajo que incurren en el resultado negativo tales como estrés laboral, agotamiento físico, mental y hasta depresión (Mellor & Leka, 2017). En relación a lo anterior, un informe realizado por la

EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud por sus siglas en inglés), revela que el surgimiento del fenómeno de la globalización ha generado cambios en las organizaciones en el ámbito laboral, así mismo en sectores sociales, políticos, demográficos y económicos, lo cual ha conllevado a la aparición de los llamados riesgos psicosociales emergentes que se relacionan con la alteración negativa de la salud de los trabajadores (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud, 2018).

Mansilla (2015) psicólogo, especialista en psicología clínica y en psicoterapia, técnico superior en prevención de riesgos laborales en las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, afirma que los “riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías”. Es por esta razón, que se debe considerar adecuadamente la identificación de los posibles riesgos que están afectando a los trabajadores, incluidos los psicosociales, debido a que no se puede evitar la variación organizacional de una empresa ya que es un eje fundamental que se garantice una ventaja competitiva frente a su competencia (Gervais, 2017).

En efecto, así como afirma (Gil-Monte, 2012) se puede evidenciar que los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas, estas consecuencias pueden afectar tanto el bienestar como la salud física de los trabajadores, debido a que factores como el estrés laboral comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental (Muñoz, Orellano & Hernández, 2018).

Según (Gil-Monte, 2012), Los factores de riesgo para estrés psicosocial pueden generarse por algunas de las siguientes características:

- Las características de la tarea: cantidad de trabajo, monotonía, complejidad, ritmo de trabajo.
- Las características de la organización: relaciones interpersonales, procesos de socialización, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

Por lo anterior, se puede constatar que existen diversas condiciones que influyen en el bienestar laboral del trabajador, las cuales también afectan a la empresa en su totalidad debido a la disminución del rendimiento de los trabajadores y el aumento de absentismo.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013), define el estrés como un "patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos" por ende hoy en día es considerado como uno de los factores de riesgos a estrés psicosocial principales a nivel global (Moreno & Baez, 2017)

Del mismo modo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013), afirma que una de las principales causas que generan estrés son las cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto y falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador.

4.2 Antecedentes o Estado del arte

A lo largo de los años las organizaciones han buscado el bienestar de los trabajadores, dando un direccionamiento estratégico hacia la identificación y prevención de riesgos en los ambientes laborales, llegando así, a reconocer los factores de riesgo para estrés psicosocial que en gran medida pueden llegar a afectar considerablemente la salud y el bienestar físico, social y mental de los trabajadores (Moreno, 2011); estas afectaciones generan consecuencias a corto o mediano plazo y comúnmente se relacionan con riesgos físicos, accidentes y/o enfermedades que se derivan de sus actividades (Moreno & Garrosa, 2013). Los factores de riesgo para estrés psicosocial surgen en gran medida por ciertos factores que sumados, pueden llegar a desencadenar efectos no solo para los trabajadores sino también para las empresas (Gómez, Hernández & Méndez, 2014). Allí es donde radica la importancia de la identificación oportuna de los riesgos psicosociales para las empresas. Según lo afirma Muñoz, Orellano y Hernández (2018), cuando se adoptan medidas preventivas tempranas en materia del riesgo psicosocial se puede obtener una reducción considerable de los costos económicos y sociales tanto para el trabajador como para el empleador y los empresarios.

Por otra parte, en la actualidad el trabajo en casa ha transformado ambientes culturales, sociales y legislativos, otorgando así nuevas definiciones de trabajo, que se considera activamente participante de los diferentes procesos laborales (Jimenez & Moreno, 2013), del mismo modo afirma Durand & Casas (1979), *“los cambios de valores y actitudes con respecto a la industria, han llevado a las empresas a dirigir una atención mayor a la vida social de la organización: esto se traduce por la preocupación de una mejor utilización de los recursos humanos y por el reforzamiento en el sistema de decisión del estatuto de los servicios (personal, ergonomía,*

condiciones de trabajo) que no tenían hasta entonces, en el ámbito de la organización del trabajo”.

En este sentido, otras investigaciones realizadas indican que los factores de riesgo para estrés psicosocial disminuyen en gran cantidad la calidad de vida laboral dentro y fuera del trabajo (Narváez & Cruz, 2015). De esta manera, una investigación realizada por Echeverri & Espitia, (2020), describen cuales son las afecciones derivadas de la nueva organización de trabajo en casa debido al aislamiento obligatorio por la pandemia SARS-CoV-2 para una empresa del sector petrolero que cuenta con 50 operarios, dicha investigación se llevó a cabo mediante un instrumento (cuestionario) CVT GOHISALO donde se logró concluir que en gran parte de los trabajadores manifiestan una sobrecarga de las actividades laborales en sus casas, lo cual conlleva a la presencia de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores (Moreno, 2011).

4.3 Marco legal

La incidencia de los factores psicosociales en el comportamiento laboral del trabajador ha sido tan marcada, que obligó al país a legislar al respecto con normatividad vinculante para todos los empleadores tanto del sector público como privado, razón por la cual al interior de cualquier empresa deberán tenerse en cuenta claros lineamientos jurídicos que de no ser aplicados tendrán incidencia legal y generarán futuras controversias judiciales entre empleador y empleado (Gómez, 2008).

El sistema de seguridad social integral en Colombia, creado por la ley 100 de 1993 abarca en dos grandes campos todo lo relacionado con el sistema general de pensiones y el sistema general de seguridad social en salud, dentro de los cuales menciona y desarrolla el sistema general de

riesgos laborales (ARL), definido de conformidad con Artículo 1 de la ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional “como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Así mismo (Gómez, 2008) en su compilado de normas indica que: “Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Ley 9 de 1979, Título II, Artículo 80. Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
- b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Gómez, 2008).

Decreto 614 de 1984

Artículo 2º.- Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las

condiciones de trabajo; c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Gómez, 2008).

Resolución 2646 de 2008

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

Decreto Nacional 1477 de 2014

Tabla de enfermedades laborales: estrés post-traumático

Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable (Gómez, 2008).

Resolución 2404 de 2019

Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores

psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones (Ministerio de trabajo, 2019).

Proyecto ley 352 de 2020

Por el cual se regula el trabajo en casa y su modalidad de forma ocasionales, excepcionales o especiales y se dictan otras disposiciones.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación se relaciona con un estudio de carácter descriptivo, exploratorio, cuantitativo tipo encuesta, ya que se relacionan dos variables, el personal administrativo y los factores de riesgo para estrés psicosocial.

5.2 Población y muestra

Para llevar a cabo esta investigación se tomó una muestra por conveniencia conformada por un grupo de 40 personas (hombres y mujeres), trabajadores administrativos de la empresa Michigan Master S.A.S. y que actualmente trabajan desde casa debido a la pandemia. Fue necesario que los participantes no estuviesen familiarizados con el instrumento antes de aplicarlo para no alterar los resultados. Se utilizó un muestreo no probabilístico ya que las variables no se pueden manipular por razones éticas, los sujetos de estudio participaron de forma voluntaria y fueron seleccionados al azar.

5.3 Instrumentos

Los investigadores aplicaron un instrumento tipo encuesta con el fin de indagar diferentes factores de riesgo para estrés psicosocial que aportan información relevante a la investigación, el

instrumento cuenta con 54 preguntas, a través de un aplicativo de Google Forms que se envió y se diligenció de manera electrónica. La encuesta incluyó el instructivo, y el consentimiento informado; estas preguntas fueron evaluadas con una escala de medición tipo Likert, se elaboraron a partir de una adaptación de la encuesta realizada por el Instituto de Programa de Investigación en Salud Ocupacional de Jalisco, México, que incluye aspectos intralaborales como se evidencia a continuación:

Tabla 1

Categorías de análisis de las preguntas del instrumento

Categorías de las preguntas del instrumento	
Identificación	2
Sociodemográfico	2
Ergonómico	3
Recompensa	3
Tecnologías de la información y la comunicación	3
Comunicación	8
Psicosocial	9
Familiar	10
Intralaboral	14
Total	54

La encuesta se encuentra diseñada y categorizada a partir de la adaptación y complementación de la encuesta desarrollada por el Dr. Manuel Pando Moreno, y sus colaboradores, del Instituto de Programa de Investigación en Salud Ocupacional de Jalisco, México, que está en proceso de validación interna y externa, mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach para América Latina, e incluye a Colombia con una muestra de 350 encuestas.

5.4 Procedimientos.

Fase 1. Muestreo. Para el desarrollo de la investigación se buscaron los individuos con las características descritas en la muestra y se les preguntó si querían ser voluntarios del estudio,

aquellos individuos que aceptaron se les aplicó la encuesta en mención, se les presentó el consentimiento informado, que posteriormente fue aceptado por cada participante.

Fase 2. Aplicación del instrumento tipo encuesta con 54 preguntas mediante un aplicativo de Google Forms el cual se diligenció de manera electrónica. La encuesta incluyó el objetivo y el consentimiento informado; el cual estaba distribuido en las diferentes categorías de análisis (Ver Anexo 1).

Fase 3 : Recolección de datos y análisis de resultados, el análisis de la información se realizó con la ayuda de Microsoft Excel y los resultados obtenidos por Google Forms, analizando las gráficas, las tablas, los porcentajes y proporciones obtenidas por cada una de las preguntas aplicadas; inicialmente se revisaron los resultados generados por cada pregunta y se procedió hacer en análisis de las gráficas y porcentajes obtenidos, luego se realizó la agrupación de los resultados por las siguientes categorías, grupo 1 identificación, sociodemográfico y recompensa; grupo 2 ergonomía; grupo 3 comunicación y tecnología; grupo 4 psicosocial y grupo 5 intralaboral, con los resultados agrupados se hizo un examen e interpretación de las categorías, con el fin de extraer las conclusiones principales.

5.5 Análisis de información.

Para el análisis de la encuesta se hizo mediante un análisis descriptivo de los resultados y el análisis de frecuencias en el programa de Microsoft Excel. Se utilizó dicha herramienta con

cuadros de matrices y análisis de frecuencias, correlaciones, proporciones, y porcentajes. Asimismo, se elaboraron los gráficos y tablas definidos para presentar la información.

5.6 Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta el tipo de investigación que se realizó, se tuvo en cuenta los principios éticos de autonomía, beneficencia/ no maleficencia, justicia y respeto, consentimiento informado.

6. Resultados y discusión

Los datos e información recolectada a lo largo de la investigación miden los diferentes factores que a largo plazo pudiesen generar afecciones en la salud de los trabajadores de la empresa Michigan Master S.A.S. por lo cual, se incluyeron los componentes relacionados a continuación para su análisis y respectiva interpretación, los cuales se relacionan con cada uno de los objetivos establecidos en el presente trabajo. En este sentido, y dando respuesta al objetivo No. 1 y No. 3 referente a las condiciones sociodemográficas y su relación con los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa, en tiempos de SARS-CoV-2 y sus estrategias de intervención, relacionamos los resultados:

1. Componente de identificación, socio demográfico y recompensa

En la empresa Michigan Master S.A.S. se puede apreciar que la población encuestada que fueron 40 personas que trabajan en casa, tiene una edad promedio de 29.5 años, lo que indica que son personas jóvenes y están en su etapa con mayor productividad, así mismo se logró apreciar que 26 de ellas son mujeres y 14 hombres, de la misma manera, se logró hallar que 29 trabajadores que corresponde al 72.5% de la muestra no tiene hijos y un 27.5% restante tiene de 1 a 2 hijos. Por otra parte, en relación a sus actividades se identificó que el 21.5% son docentes que imparten clases de inglés a adolescentes y adultos junto con actividades administrativas, seguido de un 78.5% que

relacionan sus actividades en las área administrativas tales como: auxiliar contable, recursos humanos, recepción de llamadas, promoción y programación de clases, atención al usuario y analista financiera. Sumado a esto la antigüedad promedio en el trabajo es de dos años y nueve meses, con intensidad horaria semanal de 48 horas laborales. Por otra parte, en relación a la remuneración 31 personas que corresponden al 77% de los encuestados dicen tener la misma remuneración por su trabajado y que se encuentran vinculados con un solo un empleador y un solo trabajo.

Por otra parte, la relación que se encontró con los factores de riesgos psicosocial enfocados al estrés y las características sociodemográficas, corresponden directamente a su entorno social, debido a que sus actividades laborales se mezclan con su tareas domésticas y familiares, lo cual conlleva a una afección de la salud del trabajador y óptimo desempeño de su trabajo. Así mismo lo afirma (Revista Semana, 2020) en una encuesta realizada por la compañía Terranum, que se dedica a realizar proyectos inmobiliarios de oficinas, logística e industria, donde evidencio, que el trabajo en casa ha traído consigo una serie de particularidades, entre las que se destacan la difícil desconexión de las actividades labores del hogar y sus actividades a nivel profesional o laboral, reportando síntomas de fatiga mental y cansancio físico.

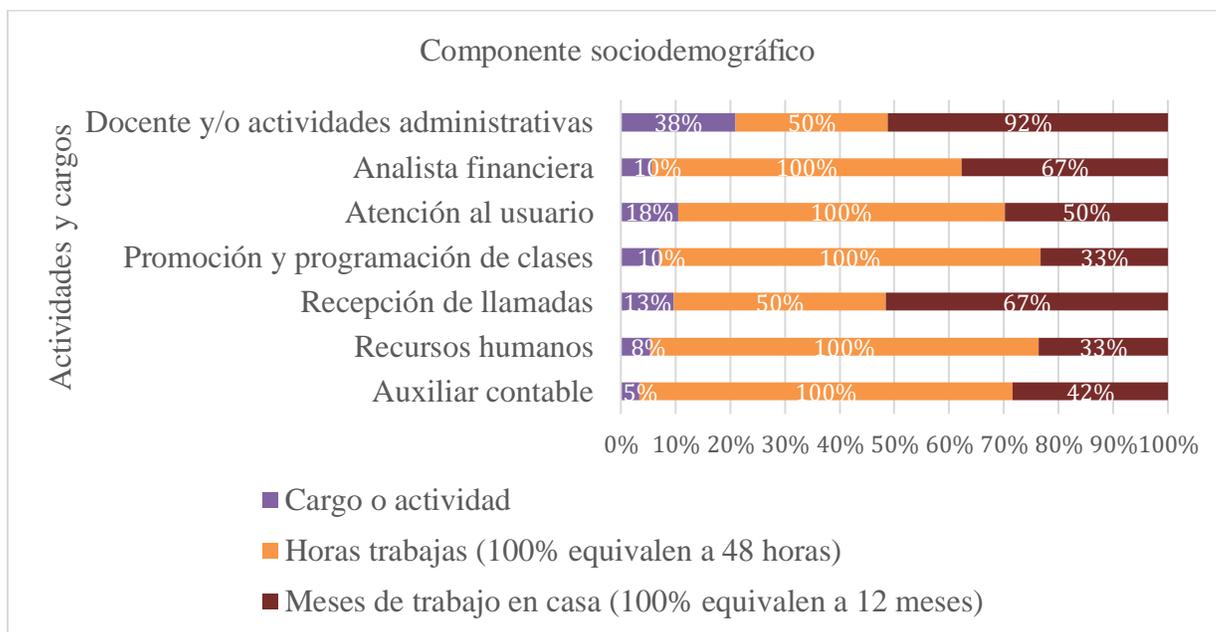


Gráfico 1 Componente sociodemográfico

2. Componente de ergonomía

En relación a los elementos y herramientas que deben componer el lugar de trabajo, se evidenció que el 71% de los encuestados, manifiesta no poseer las sillas tipo oficina, escritorio y demás elementos que son de gran utilidad al momento de realizar actividades laborales administrativas y/o de oficina, entre ellas las ejercidas por la empresa Michigan Master S.A.S., sumado a esto el 63% no cuenta con herramientas tecnológicas adecuadas, lo que dificulta significativamente la efectividad dentro de sus procesos, así mismo, los espacios físicos donde reside el trabajador no se encuentran adecuados ni son exclusivos para desempeñar las actividades laborales, por ende el trabajo en casa no cumple con las expectativas en términos de ergonomía y equipamiento. Cabe resaltar que el 30% de los encuestados posee los elementos, herramientas e instalaciones apropiadas para el desarrollo de su trabajo en casa.

En consecuencia, como lo afirma Dorador & Salinas (2020), a raíz de dichas inequidades de los elementos o equipos de trabajo en casa, se presentan alteraciones a nivel musculoesquelético que sumando cada una de las actividades conllevan en gran medida a un malestar postural, afectaciones transitorias como disminución de la atención y presencia o aparición de signos como el estrés. Es por ello que Gómez (2002), establece una serie de estrategias que se relacionan entre sí, de tal manera que favorezca la productividad de los trabajadores, tales como la tranquilidad, espacio apto para la concentración, pausas mentales, determinar horarios específicos y liberación emocional para el caso del estrés.

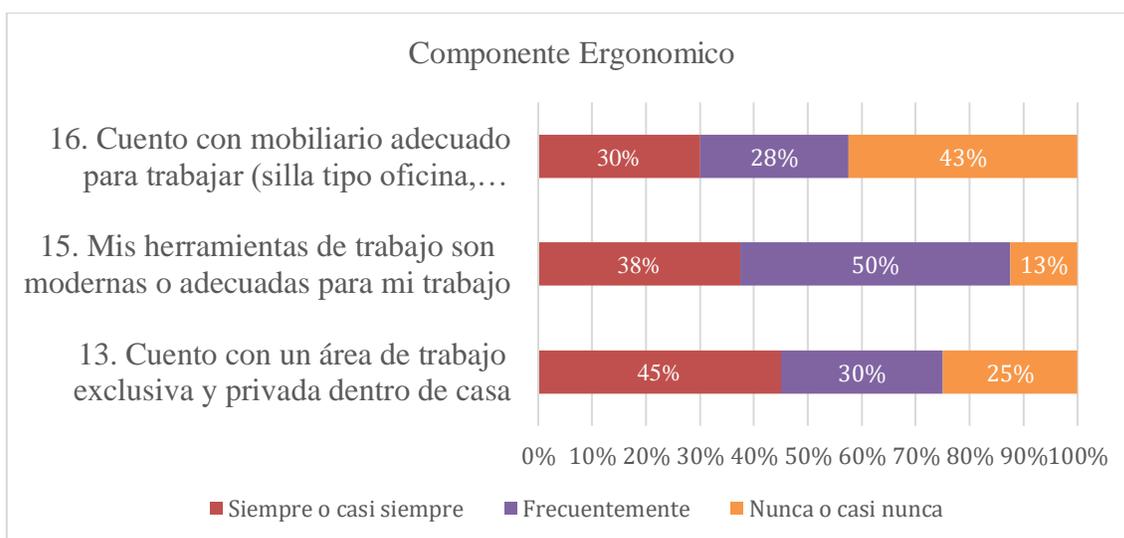


Gráfico 2 Componente ergonómico

3. Componente de comunicación y tecnología

Actualmente vivimos en un mundo donde la tecnología y la comunicación juegan un papel fundamental en nuestras vidas, la forma y las herramientas en que nos comunicamos han evolucionado en los últimos años, lo que ha disminuido significativamente las distancias con otras personas en diferentes partes del mundo. El avance de la tecnología entre ellos el “Internet” ha permitido que las empresas se integren a nuevos mercados con mayor facilidad,

obteniendo mejores resultados de rentabilidad y progreso. Dentro del estudio efectivamente se evidencia que el 70% de las personas encuestadas tienen un dominio en el uso de los equipos y herramientas tecnológicas, lo que se convierte en un plus para el trabajador en la adaptación y ejecución de sus responsabilidades laborales; así mismo, tan solo el 20% frecuentemente domina este tipo de herramientas, siendo este porcentaje de gran importancia debido a que estamos en el siglo XXI donde el uso de la tecnología es imprescindible para permanecer en un mercado laboral competitivo.

Sobre las tareas frente a las TIC se evidencia que el 90% de las personas encuestadas mezclan sus obligaciones familiares, personales y laborales, aunque todas son igualmente importantes es difícil elegir entre una reunión laboral y una obligación familiar, ambos factores constituyen un mecanismo fundamental para el desarrollo de la sociedad con el mismo valor de importancia. Para ello es importante el acompañamiento de la empresa y la disposición de recursos físicos asignados exclusivamente para la ejecución de su labor.

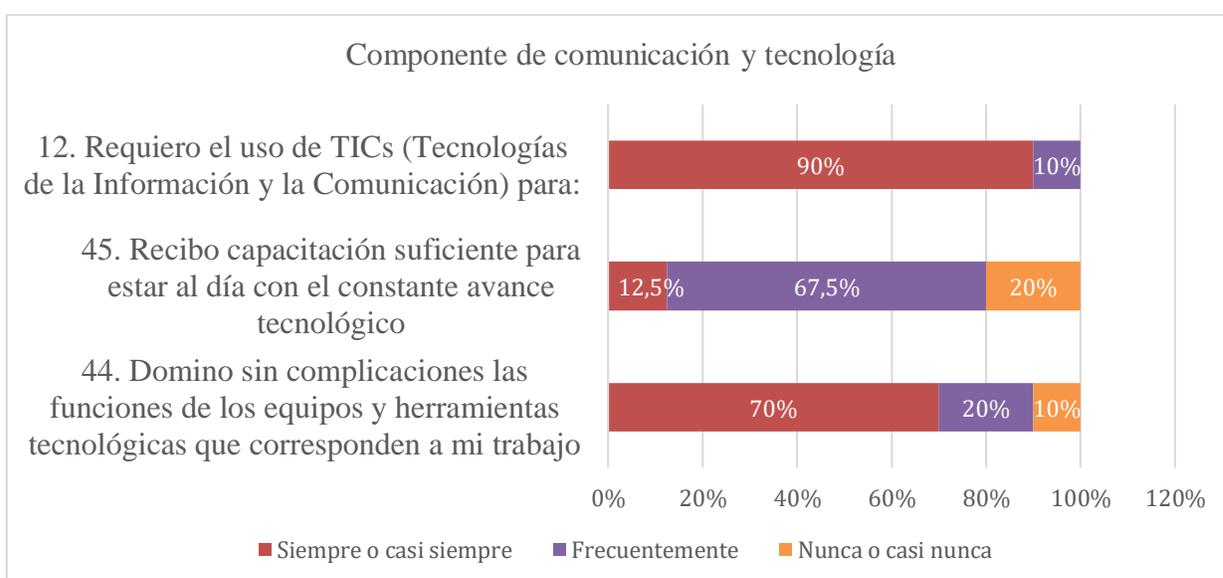


Gráfico 3 Componente de comunicación y tecnología

4. Psicosocial

Dentro de la exploración de los diferentes factores de riesgo psicosocial se obtuvieron puntajes variados en los diferentes dominios de exploración; es por tanto que se muestran a modo de resumen dentro del grafico 4.

En la exploración de los factores de riesgo psicosocial se tuvo en cuenta la percepción de los trabajadores frente a sus funciones realizadas, por lo que se evidencio que existe un nivel de riesgo medio al notar que la mayoría de respuestas estuvo enfocada en la opción “frecuentemente”. No obstante, se encuentra que frente a la complejidad de tareas asignadas en preguntas como “Mi trabajo es rutinario” el 45% de los trabajadores indica que es casi siempre, lo que puede generar efectos negativos sobre el trabajador y desencadenar estrés relacionado con el trabajo, problemas de salud mental, agotamiento e incluso dificultad para concentrarse. Se sugiere, establecer un programa de capacitaciones dirigido al incremento de la motivación y reconocimiento a las personas que se destaquen con relación a su desempeño.

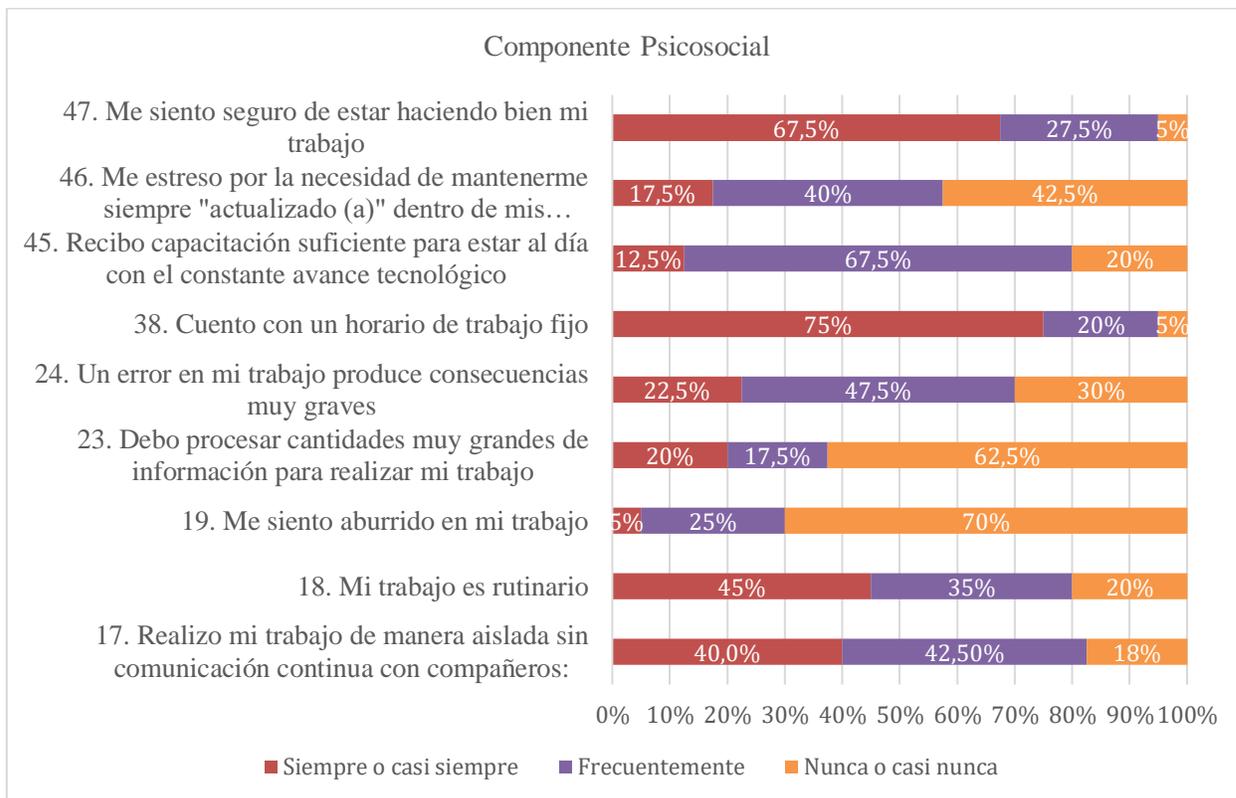


Gráfico 4 Componente psicosocial

Dando respuesta al objetivo No. 2 referente a los factores de riesgo intralaboral ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa en la empresa Michigan Master SAS, en tiempos de SARS-CoV-2, encontramos los siguientes resultados:

5. Componente intralaboral

El componente intralaboral, nos permite reconocer aspectos importantes sobre el trabajo y su organización, como lo son el control, los beneficios, la demanda de trabajo, el liderazgo, las relaciones sociales, la capacitación, los objetivos y su respectiva valoración.

En ese sentido y con el fin de determinar estas condiciones, en la encuesta aplicada se establecieron preguntas que permitieron identificar lo siguiente: el 67.5% de los encuestados constantemente reciben capacitación, lo cual juega un papel importante para cumplir sus actividades de manera más productiva, logrando fortalecer sus habilidades y conocimientos, así mismo, se observó que la mayoría de los encuestados cuentan con una jornada laboral fija y que al 60% de estos se les respetan los horarios de trabajo, sin embargo la organización debe garantizar el cumplimiento de los horarios para el total de los trabajadores, debido a que es importante que los colaboradores tengan el descanso adecuado para generar mayor concentración y productividad en sus labores.

De igual manera, se evidenció que el 87.5% de los empleados de la empresa Michigan Master S.A.S. se les fijan metas diarias y medibles sobre las funciones desempeñadas, factor que es fundamental para saber hacia dónde deben llegar, conseguir los logros y alcanzar el éxito en la organización y solo al 12.5% no se le fijan estas metas.

Otro factor que se analizó, fue la presencia de sobrecarga laboral y su relación con altas exigencias por parte de la empresa Michigan Master S.A.S., donde se observó que más del 50% afirma tener esta sobrecarga laboral, por lo tanto, se considera que son aspectos organizacionales fundamentales debido a que generan un riesgo que disminuye notablemente la calidad de vida y el rendimiento del trabajador.

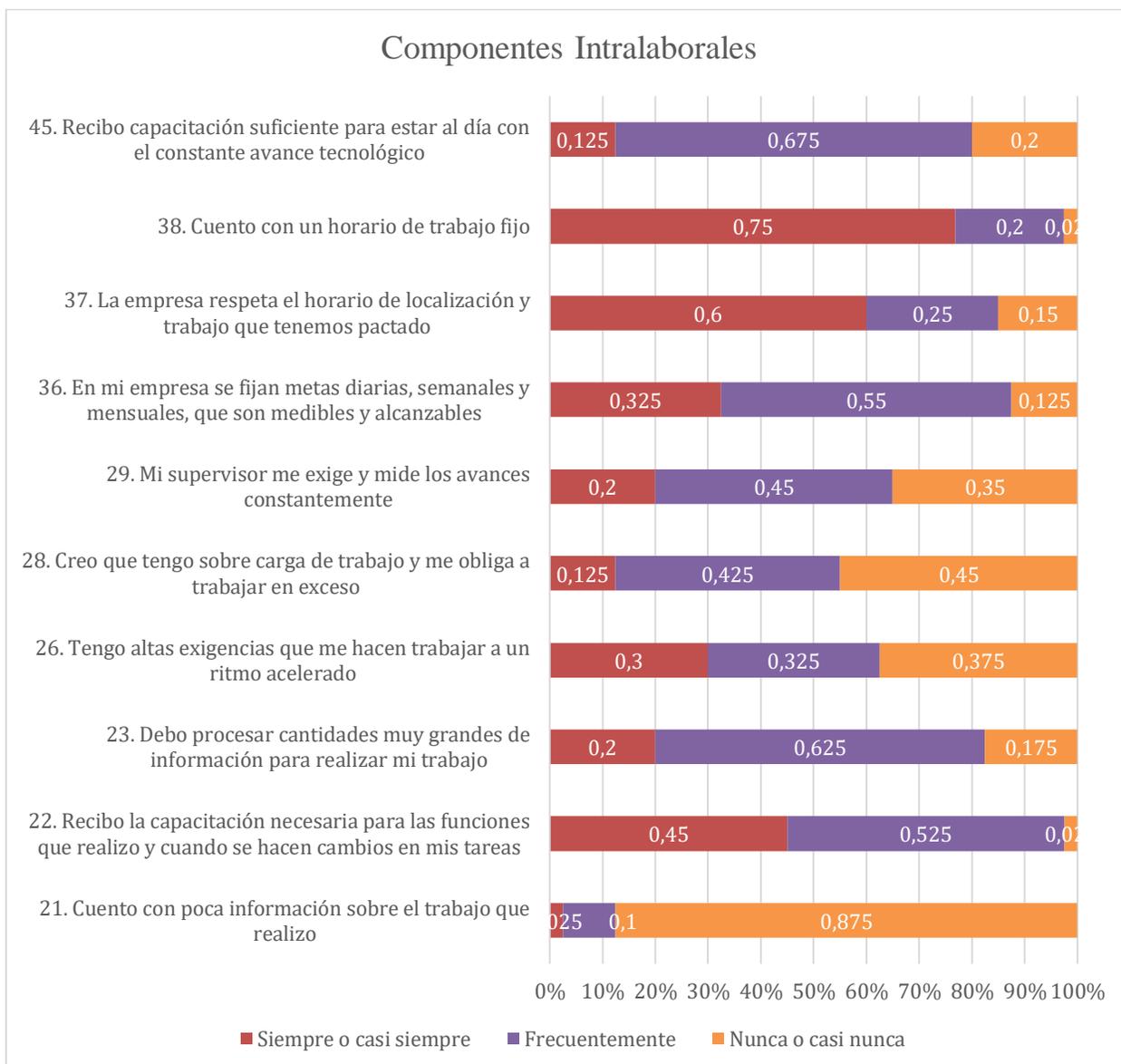


Gráfico 5 Componente intralaboral

De acuerdo a lo anterior precisamos las siguientes recomendaciones en respuesta al objetivo No. 3 que establece estrategias que mitiguen los factores riesgos psicosocial ocasionados por el estrés durante el trabajo en casa en la empresa Michigan Master S.A.S., en tiempos de SARS-CoV-2, donde:

Para el componente sociodemográfico y ergonómico se recomienda: generar espacios aptos para el trabajo en casa, pausas activas y mentales, determinar horarios específicos, liberación emocional, establecer horas para la desconexión laboral y evitar las actividades rutinarias.

Para el componente intralaboral se recomienda: mejorar el clima laboral, incentivando al personal con reconocimientos laborales, espacios de esparcimiento, salarios justos y diferentes canales de comunicación. Así mismo, se sugiere realizar seguimiento y control a cada una de las funciones establecidas al trabajador basándose en su rendimiento y productividad, por otro lado, es importante establecer una adecuada planeación por parte de la organización para no generar sobrecarga de trabajo, distribuyendo las actividades de manera equitativa para todo el personal de la empresa.

Para el componente psicosocial se recomienda: mejorar los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación que facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

Para el componente de la tecnología y comunicación se recomienda: facilitar equipos tecnológicos modernos y demás herramientas e inmobiliario que permitan mejorar el desarrollo de sus actividades laborales; igualmente, establecer planes de trabajo que determinen los roles y responsabilidades para que su vida familiar y laboral no se vean afectadas.

En relación al cumplimiento del objetivo general, señalamos que con la información recopilada y analizada, los factores de mayor riesgo psicosocial asociados al estrés existentes en la población objeto de estudio derivados del trabajo en casa por el Sarvs-Cov2 son: entorno físico del trabajo, sobrecarga laboral, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la gerencia y/o compañeros; por tanto recomendamos a la empresa implementar las siguientes acciones para mitigar dichos riesgos:

- Socializar los resultados del presente estudio al total de la población, generando compromisos con todas las áreas y/o departamentos de la empresa Michigan Master S.A.S. para la intervención de origen del factor del estrés psicosocial.
- Realizar investigaciones sobre el estrés psicosocial para el trabajo en casa en relación a la nueva legislación que lo reglamenta.
- Elaborar un plan de seguimiento y evaluación con respecto a los factores de riesgos enfocados en el personal administrativo.
- Elaborar una guía para la mitigación y prevención de los factores de riesgos psicosocial en especial la presencia del estrés en el trabajo en casa.

7. Conclusiones

- En relación al componente sociodemográfico, se identificó que el entorno social es la causa primordial del estrés, debido a que la mayoría de los trabajadores mezclan sus funciones laborales con sus actividades personales.
- Para mitigar los factores de riesgo ocasionados por el estrés psicosocial para el componente sociodemográfico, se sugiere que en coordinación con la ARL se establezcan planes de acción que incluyan, adecuación del espacio de trabajo, pausas mentales y activas, cumplimiento del horario laboral sin sobrecargas y actividades de esparcimiento.
- En relación al componente ergonómico se identificó que más del 70% de los trabajadores no cuenta con elementos adecuados para su correcta postura, tales como sillas tipo oficina y/o escritorio; sumado a esto las locaciones que se tienen para realizar el trabajo en casa no son exclusivamente para dicha actividad, por tanto, el trabajo en casa no cumple con las expectativas en términos de ergonomía y equipamiento.
- En cuanto al componente intralaboral, se evidenció que existe una adecuada planeación dentro de la organización, respetando en la mayoría de los casos los horarios laborales establecidos; realizando una constante capacitación a los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones, fijando objetivos, metas alcanzables y medibles que generan mayor compromiso y muestran el rendimiento de cada trabajador.

- Respecto al análisis derivado de esta investigación, en el desarrollo de este trabajo se realizaron algunas recomendaciones que servirán para que las empresas se preparen para enfrentar futuros acontecimientos, que logren disminuir los factores de riesgo psicosocial ocasionados por estrés para sobre guardar la salud mental y física de los trabajadores.

8. Recomendaciones

- Se recomienda realizar la aplicación de la encuesta al total de los trabajadores, es decir, incluir a las personas que se encuentran en alternancia, con el fin de obtener una mayor muestra y comparar los resultados obtenidos en contraste con la aplicación de la batería de riesgos psicosocial, para detectar la presencia del estrés psicosocial en el ámbito laboral.
- Se recomienda ejecutar investigaciones similares utilizando el mismo instrumento para ver sus resultados, en empresas de diferentes sectores económicos.
- Para futuras investigaciones se recomienda utilizar el instrumento ya validado y realizar las estrategias de intervención para constatar su efectividad.
- Se recomienda establecer grupos de trabajo, con líderes e investigadores del tema, a fin de analizar los diferentes resultados y puntos de vista, generando espacios donde se propongan estrategias para que las empresas estén preparadas para futuros acontecimientos.

9. Referencias bibliográficas

Mellor, N., & Lezka, S. (2017). Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective - OSHWiki. Recuperado 1 de octubre de 2020, de [https://oshwiki.eu/wiki/Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective](https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective)

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud. (2018). *Executive Summary - Management of psychosocial risks in European workplaces: evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. UE-OSHA. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/executive-summary-management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second/view>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2013, 12 junio). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Osha Europa. <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/309#:~:text=En%20la%20definici%C3%B3n%20de%20la, trabajo%20%5B...%5D>

Castillo, I., Santana, M., Valeta, A., Alves, L. & Romero, E. (2011). *Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia*. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=44dd7fd3-c960-44dc-b17e-203d770d0336%40sessionmgr4002&vid=5&hid=4214>

Durand, C., & Casas, I. (1979). *El trabajo encadenado organización del trabajo y dominación social*. pp. 59-68.(1.ª ed., Vol. 2). Madrid, España: Blume.

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

Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

Gomez, A. (2002, 1 enero). *Factores posturales laborales de riesgo para la salud*. ScienceDirect.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211563801730155>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de Mexico: McGrawHill.

Mansilla, F. (2015). Re: Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo [Comentario]. Recuperado de http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Dorador, M., & Salinas, I. (2020, 19 septiembre). *Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa*. Research Gate.
https://www.researchgate.net/publication/344312503_Ergonomia_en_tu_espacio_de_trabajo_en_casa

Gervais, H. (2017). The effects of organisational practices on psychosocial risks - OSHWiki.

Recuperado 1 de octubre de 2020, de https://oshwiki.eu/wiki/The_effects_of_organisational_practices_on_psychosocial_risks#Conclusions

González, D. & Giachero, S. (2014). *Riesgos Psicosociales En El Lugar De Trabajo:*

Aproximación Teórica Y Marco Legal En Uruguay Recuperado de http://content.ebscohost.com/pdf27_28/pdf/2012/AWYY/01May12/76247761.pdf?T=P&P=AN&K=76247761&S=R&D=fua&EbscoContent=dGJyMNHX8kSeqLc4y9fwOLCmr0yep7FSsKy4SreWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGtt1C3qrFluebxeHl6ofl399T7unne%2B3i7X%2Fn1wAA

Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de Marzo de 2020). Resolución 385 de 2020. *Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.*

Ministerio del Trabajo . (17 de Marzo de 2020). Circular 21 del 2020. *Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid 19 y de la declaración de la emergencia sanitaria.*

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

Moreno, B., & Baez, C. (2017, 22 mayo). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales>

<https://doi.org/10.24243/24243-2013-14-03-04>

Moreno, B. & Garrosa, E. (2013). Salud laboral. En: Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Ediciones Pirámide

Narváez, L. C., & Cruz, A. M. (2015). Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales.

Jiménez, C., & Moreno, N. (2013, 14 octubre). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO. Recuperado 6 de octubre de 2020, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/2669/Carolina_JimenezPrada_Nathalia_MorenoDeLuca_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Resolución 2404 de 2019. Ministerio de trabajo. Republica de Colombia, Bogotá, 22 de Julio de 2019

Revista Semana. (2020, 1 diciembre). *El 62% de los colombianos ha sufrido de estrés por el teletrabajo*. Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. <https://www.semana.com/management/articulo/trabajo-en-casa-genera-estres-y-ansiedad/290108/>

Trucco, M. (2002, 10 noviembre). *Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales*. Scielo. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-

[92272002000600002#:~:text=En%20el%20caso%20de%20estr%C3%A9s,exigencias%20de%20su%20medio%20ambiente.](#)

Naranjo, M. (2009, 12 octubre). *UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*. Revista Educacion. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta

30/3/2021

Consentimiento informado

Consentimiento informado

En este documento usted encontrará información relacionada con el programa de gestión para la prevención de los factores de riesgo de estrés psicosocial, que, con la asesoría y asistencia técnica de estudiantes de especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en Trabajo, la empresa quiere implementar.

Usted ha sido seleccionado para hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán en el Programa.

Por favor, lea detenidamente el documento y solicite las aclaraciones que considere necesarias en caso de necesitarlas. Antes de aceptar su participación, es importante que conozca en qué consiste el Programa mencionado y los procedimientos que serán empleados.

La Gestión para la Prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados con la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Al implementar el Programa, se busca analizar la incidencia del estrés como factor de riesgo de la población laboral de la empresa Michigan Master SAS y establecer estrategias para la disminución del mismo, durante el trabajo en casa en tiempos de pandemia SARS-CoV-2.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos, garantizando su confidencialidad, según lo establece el Código Internacional de Ética.

Su participación en este programa ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial ocasionados por el estrés y establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

***Obligatorio**

1. 1. Mi autorización implica que he leído y entendido completamente esta información. *

Marca solo un óvalo.

- Autorizo
 No autorizo

[Salta a la pregunta 2](#)

30/3/2021

Consentimiento informado

PREGUNTAS

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

2. 2. Edad (años cumplidos) *

3. 3. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- FEMENINO
 MASCULINO

4. 4. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
 Casado
 Viudo
 Separado
 Divorciado
 Unión libre

5. 5. Numero de hijos *

30/3/2021

Consentimiento informado

6. 6. Describa en pocas palabras en qué consiste su trabajo *

7. 7. Número de años de antigüedad en el puesto *

8. 8. Número de años de antigüedad haciendo trabajo en casa *

9. 9. Número de meses de antigüedad haciendo trabajo en casa *

10. 10. Número de horas de trabajo a la semana *

11. 11. ¿Estoy vinculado con uno o varios empleadores por medio de trabajo en casa? *

Marca solo un óvalo.

Solo un empleador y un solo trabajo

Dos empleadores

Mas de dos

30/3/2021

Consentimiento informado

12. 12. Requiero el uso de TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para:

*

Marca solo un óvalo.

- Todas mis tareas
- Solo algunas de mis tareas
- Solo para comunicación ocasional
- No las uso para nada

13. 13. Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa: *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

14. 14. Mi equipo de trabajo (computadora, scanner, internet, etc.) es exclusivo para trabajar y no se usa para asuntos familiares *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

15. 15. Mis herramientas de trabajo son modernas o adecuadas para mi trabajo: *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

16. 16. Cuento con mobiliario adecuado para trabajar (silla tipo oficina, escritorio, etc.) *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

17. 17. Realizo mi trabajo de manera aislada sin comunicación continua con compañeros: *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

18. 18. Mi trabajo es rutinario *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

19. 19. Me siento aburrido en mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

20. 20. Durante mi trabajo siento que el tiempo pasa muy lentamente *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

21. 21. Cuento con poca información sobre el trabajo que realizo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

22. 22. Recibo la capacitación necesaria para las funciones que realizo y cuando se hacen cambios en mis tareas *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

23. 23. Debo procesar cantidades muy grandes de información para realizar mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

24. 24. Un error en mi trabajo produce consecuencias muy graves *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

25. 25. Debo tomar decisiones importantes en el proceso laboral *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

26. 26. Tengo altas exigencias que me hacen trabajar a un ritmo acelerado *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

27. 27. Cuento con apoyo de asesoría inmediata si lo requiero *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

28. 28. Creo que tengo sobre carga de trabajo y me obliga a trabajar en exceso *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

29. 29. Mi supervisor me exige y mide los avances constantemente *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30. 30. Tengo relación de apoyo con otros compañeros de mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

31. 31. Mantengo comunicación con compañeros de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

32. 32. Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

33. 33. Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

34. 34. Tengo reuniones virtuales y/o periódicas sólo con mi jefe *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

35. 35. Las reuniones con mi jefe generan los espacios necesarios de confianza que salvan las distancias físicas *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

36. 36. En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, que son medibles y alcanzables *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

37. 37. La empresa respeta el horario de localización y trabajo que tenemos pactado *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

38. 38. Cuento con un horario de trabajo fijo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca

39. 39. Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes trabajos *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
- Frecuentemente
- Nunca o casi nunca
- No aplica porque solo tengo un trabajo por trabajo en casa

30/3/2021

Consentimiento informado

40. 40. Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

41. 41. Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

42. 42. Trabajo en ropa informal de casa como short, pijama, etc *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

43. 43. Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

44. 44. Domino sin complicaciones las funciones de los equipos y herramientas tecnológicas que corresponden a mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

45. 45. Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

46. 46. Me estreso por la necesidad de mantenerme siempre "actualizado (a)" dentro de mis funciones de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

47. 47. Me siento seguro de estar haciendo bien mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

48. 48. Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

49. 49. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

50. 50. Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

30/3/2021

Consentimiento informado

51. 51. ¿La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial? *

Marca solo un óvalo.

- Es la misma
 Es mayor
 O es inferior

52. 52. Debo permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana *

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 Frecuentemente
 Nunca o casi nunca

53. 53. En relación con el tiempo, el trabajo en casa le ha significado *

Marca solo un óvalo.

- Un ahorro en tiempo
 Mayor exigencia de tiempo
 No ha representado ningún cambio

30/3/2021

Consentimiento informado

54. 54. En relación con sus gastos., como transporte vestuario alimentación etc., el trabajo en casa le ha significado *

Marca solo un óvalo.

- Una reducción de gastos
- Mayores gastos exigencia de tiempo
- No ha representado ningún cambio en los gastos

Salta a la sección 3 (Muchas gracias por su colaboración)

Muchas gracias por su colaboración

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 2 Análisis de las encuestas

Distribución demográfica de la población

1. Mi autorización implica que he leído y entendido completamente esta información:

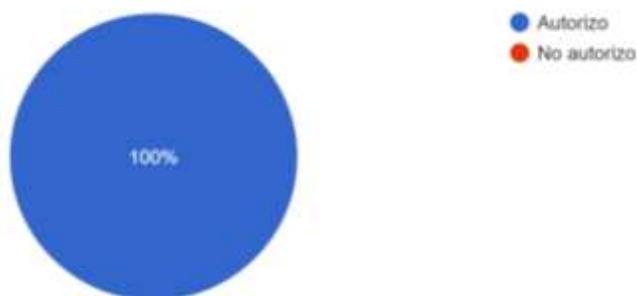


Gráfico 6. Diagrama circular “Consentimiento informado”

Se evidencia que el 100% de la población acepta la participación en esta investigación.

2. Edad (años cumplidos):

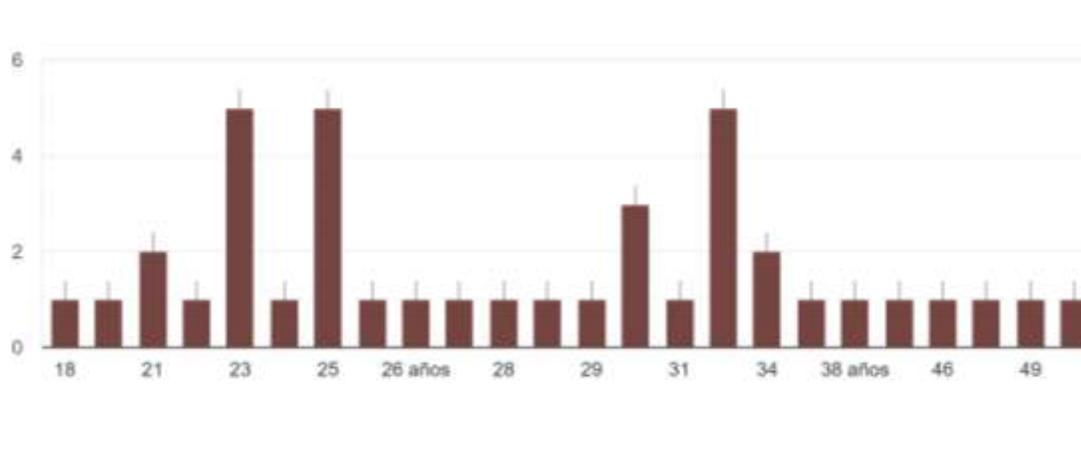


Gráfico 7 Diagrama circular “Edad”

En la gráfica de edad se evidencia que el rango está entre los 18 a los 49 años, en su mayoría con trabajadores de 23, 25 y 32 años de edad.

3. Sexo:

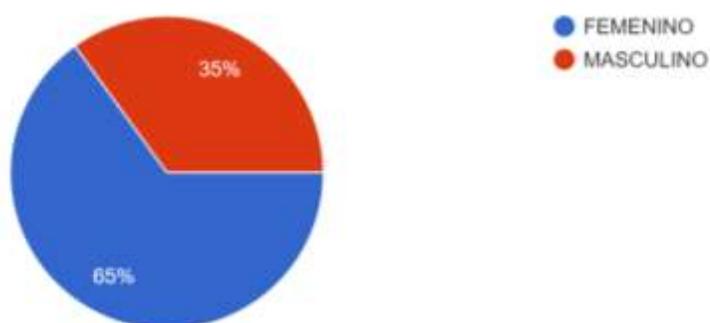


Gráfico 8 Diagrama circular "Sexo"

El 65 % de la población es de género femenino. El restante 35% de los trabajadores son de género masculino. Lo anterior implica que 26 de las personas encuestadas son mujeres y 14 son hombres.

4. Estado Civil:

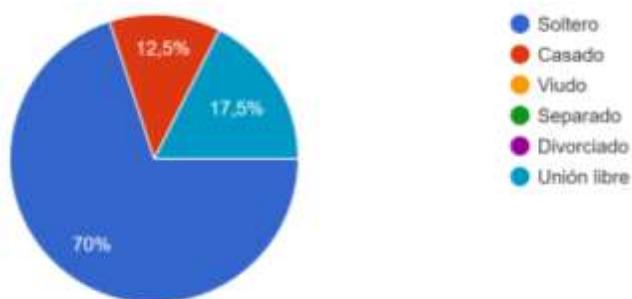


Gráfico 9 Diagrama circular "Estado civil"

El 70 % de la población es soltera, el 17,5% se encuentra en unión libre y el 12,5% son personas casadas. Esto significa que la mayor parte de los colaboradores son solteros.

5. Número de Hijos:

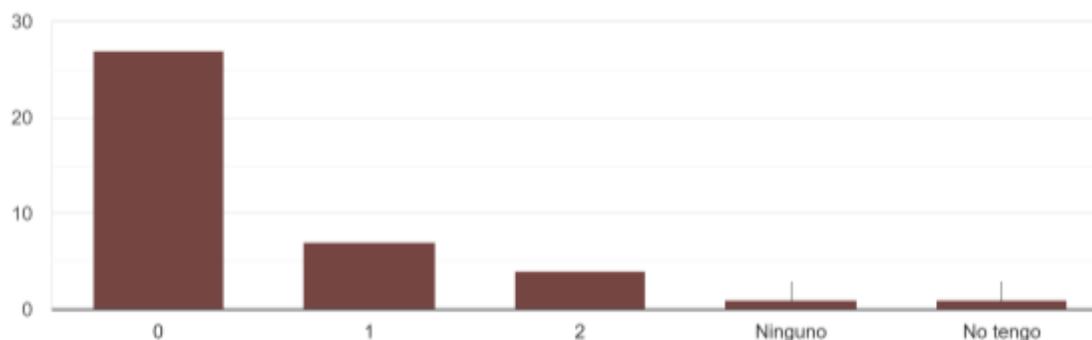


Gráfico 10 Diagrama de barras “Número de Hijos”

El 72,5 % de los trabajadores indica que no tiene hijos, el 17,5% indica que tiene solo un hijo y el 10% indica que tiene dos.

6. Número de años de antigüedad en el puesto:

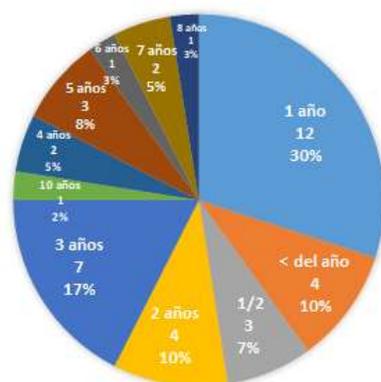


Gráfico 11 Diagrama circular “Antigüedad”

El 30% de la población lleva de 1 año trabajando en la compañía y el 27% lleva de 2 a 3 años. Además de dicha información, se evidencia que el 10 % son personas con menos de un año de antigüedad dentro de la organización.

7. Número de años de antigüedad haciendo trabajo en casa:

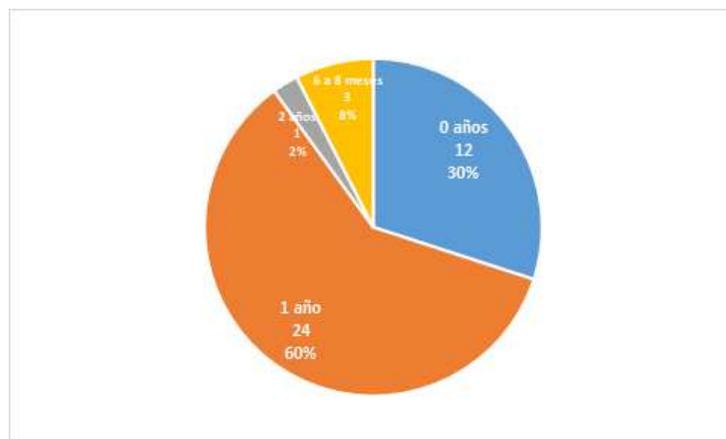


Gráfico 12 Diagrama circular “Antigüedad trabajo en casa”

El 60% de la población lleva 1 año trabajando en la compañía desde casa, el 30% que corresponde a 12 trabajadores sigue trabajando desde la oficina pese a la pandemia y solo el 8% de los trabajadores lleva de 6 a 8 meses.

8. Número de horas de trabajo a la semana:

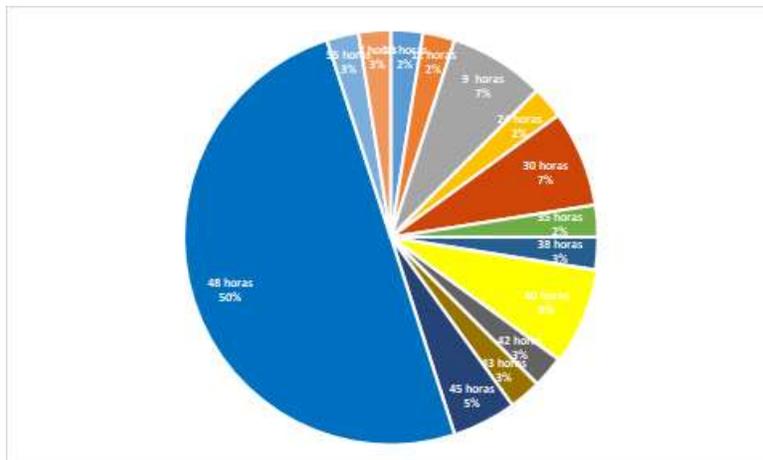


Gráfico 13 Diagrama circular “Número de horas trabajadas”

El 50% de la población trabaja 48 horas semanales, correspondientes a lo reglamentado por el ministerio de trabajo. No obstante, se observa que un 3% de la población trabaja 55 horas, lo cual podría ser un indicador relacionado a varios aspectos de la carga laboral.

11. ¿Estoy vinculado con uno o varios empleadores por medio de trabajo en casa?

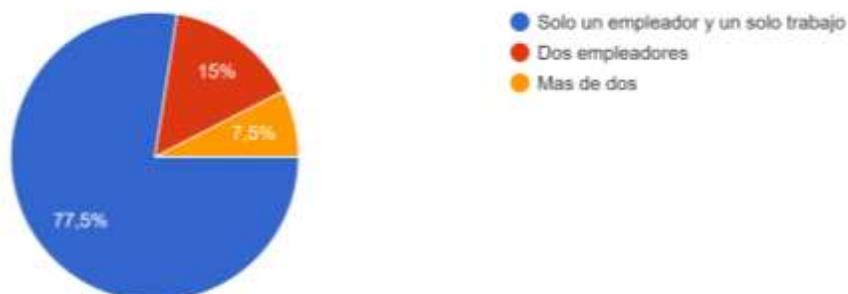


Gráfico 14 Diagrama circular “Emperadores trabajo en casa”

12. Requiero el uso de TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para:

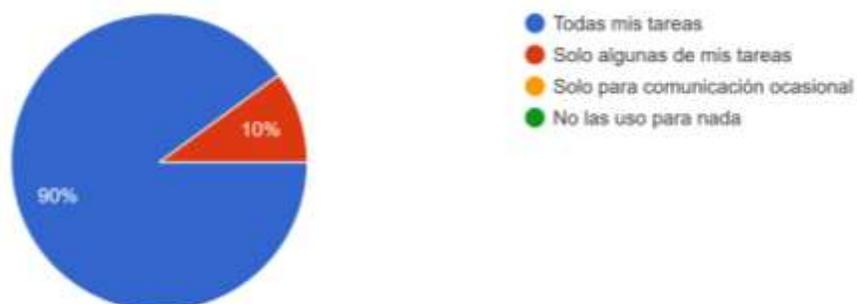


Gráfico 15 Diagrama circular “Uso de las TICs”

13. Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa:

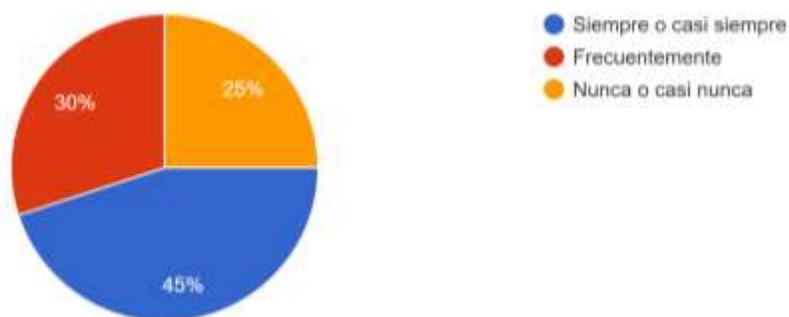


Gráfico 16 Diagrama circular “Área trabajo en casa”

14. Mi equipo de trabajo (computadora, scanner, internet, etc.) es exclusivo para trabajar y no se usa para asuntos familiares:

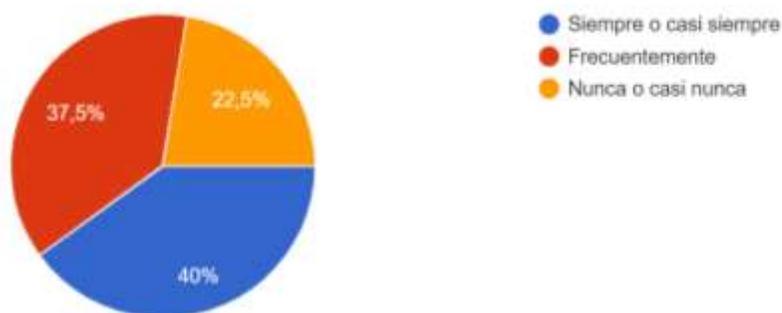


Gráfico 17 Diagrama circular “Equipo de Trabajo”

Se evidencia que, del total de encuestados el 40% cuentan con equipo de trabajo (computadora, scanner, internet, etc) exclusivo para su trabajo y el 22.5% no lo tiene, lo utiliza también para asuntos familiares.

15. Mis herramientas de trabajo son modernas o adecuadas para mi trabajo:

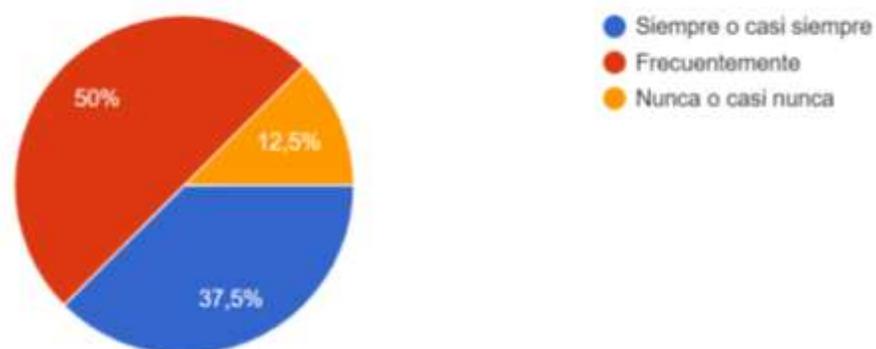


Gráfico 18 Diagrama circular “Herramientas de Trabajo”

El 50% de los encuestados, cuenta con herramientas de trabajo modernas y adecuadas para el desarrollo de sus actividades, el 37.5% frecuentemente no las tiene y solo un 12.5% de los encuestados no cuenta con las herramientas apropiadas.

16. Cuento con mobiliario adecuado para trabajar (silla tipo oficina, escritorio, etc.):

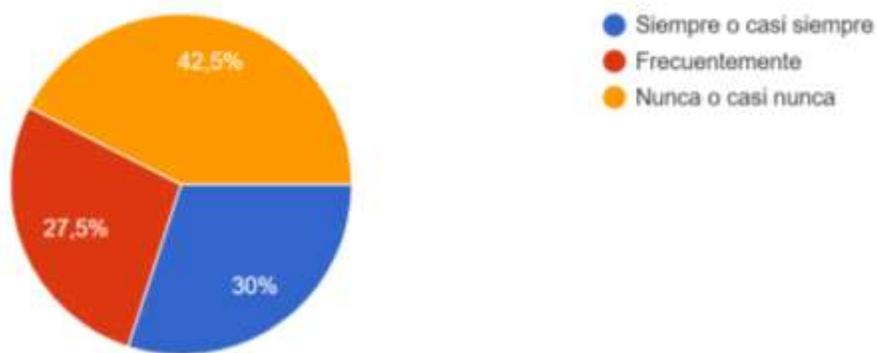


Gráfico 19 Diagrama circular “Mobiliario Adecuado”

Los resultados de la gráfica indican que de los 40 encuestados el 42.5% no cuentan con mobiliario adecuado para trabajar, sin embargo, el 30% de los encuestados sí lo tienen.

17. Realizo mi trabajo de manera aislada sin comunicación continua con compañeros:

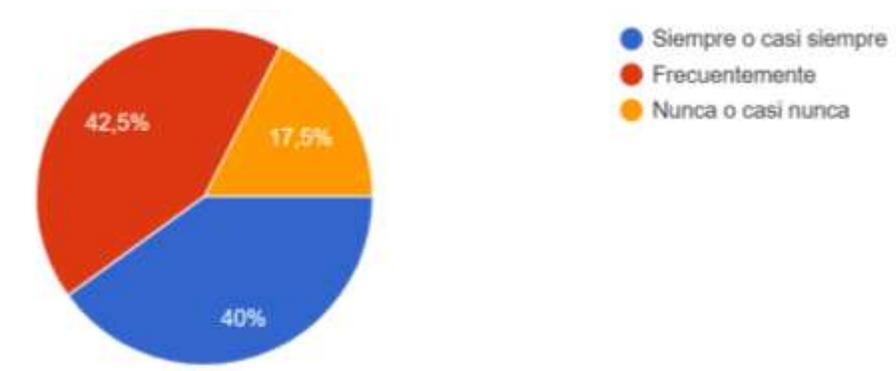


Gráfico 20 Diagrama circular “Comunicación con compañeros de trabajo”

Observamos que el 42.5% de los encuestados, frecuentemente trabaja de manera aislada sin comunicación continúa con sus compañeros de trabajo, el 40% si lo hace y el 17% nunca o casi nunca.

18. Mi trabajo es rutinario:

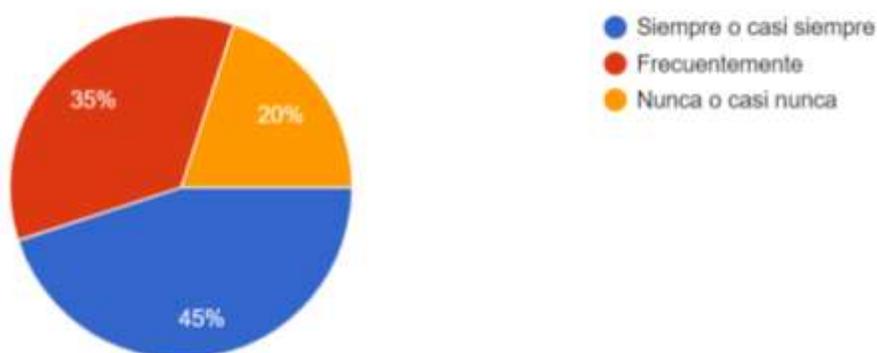


Gráfico 21 Diagrama circular "Trabajo rutinario"

Del total de encuestados el 45% indica que el trabajo es rutinario, seguido de un 35% que frecuentemente lo es y un 20% que afirma que su trabajo no es rutinario.

19. Me siento aburrido en mi trabajo:

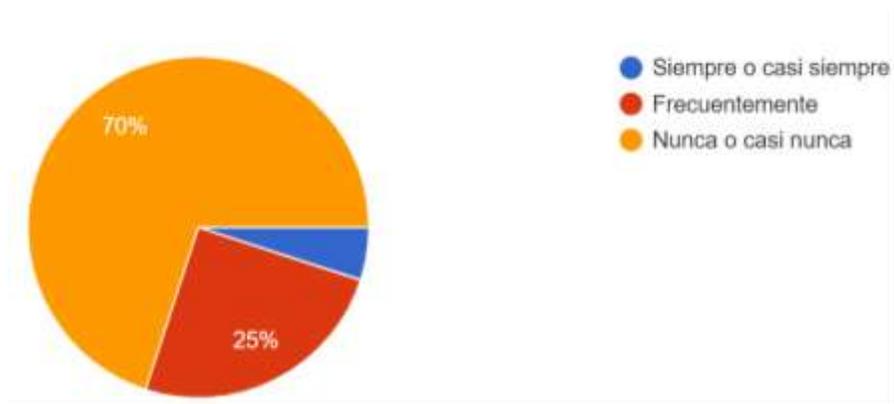


Gráfico 22 Diagrama circular "Aburrimiento en su trabajo"

70% de los encuestados indican que no se sienten aburridos con su trabajo, 5% que siente que su trabajo es frecuentemente aburrido y un 25% que consideran que sí lo es.

20. Durante mi trabajo siento que el tiempo pasa muy lentamente:

Figura 20.

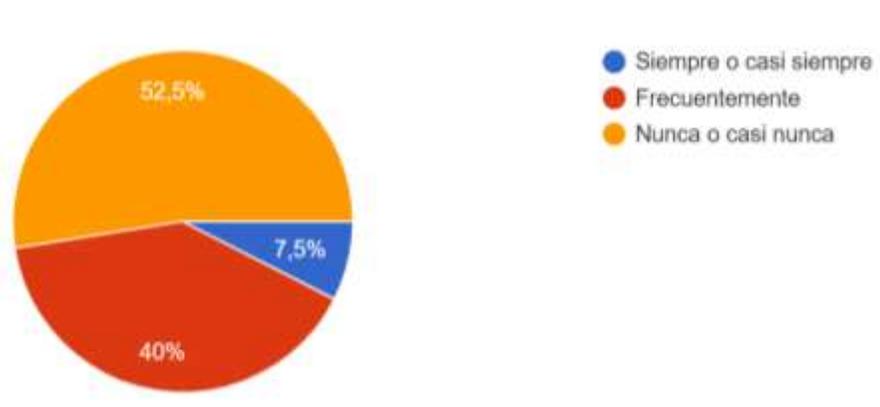


Gráfico 23 Diagrama circular "Tiempo pasa lento"

Se evidencia que del total de los encuestados al 52.5% no se les pasa lento el tiempo en su trabajo, al 40% frecuentemente se le pasa lento y al 7.5% siempre o casi siempre se les pasa lento el tiempo en su trabajo.

21. Cuento con poca información sobre el trabajo que realizo:

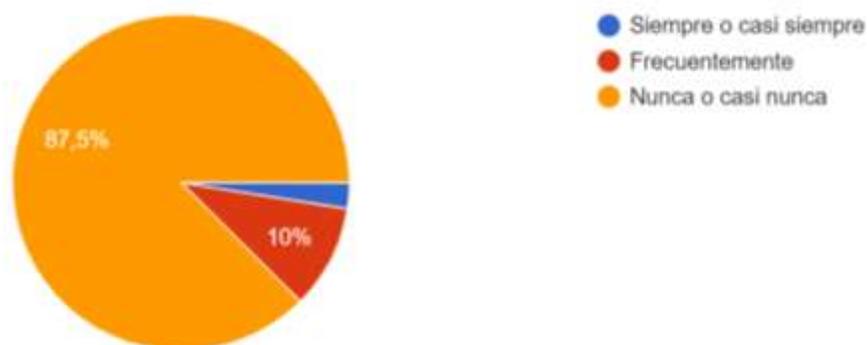


Gráfico 24 Diagrama circular “Información del puesto de trabajo”

Se observa que de los 40 encuestados el 87.5% cuenta con la información necesaria para desempeñar sus funciones laborales, frente a un 10% que no la tiene.

22. Recibo la capacitación necesaria para las funciones que realizo y cuando se hacen cambios en mis tareas:



Gráfico 25 Diagrama circular “Capacitación”

Se observa que el 52.5% de los encuestados frecuentemente reciben capacitación para el desarrollo de sus funciones, el 45% siempre o casi siempre y el 2.5% que nunca o casi nunca recibe esta capacitación.

23. Debo procesar cantidades muy grandes de información para realizar mi trabajo:

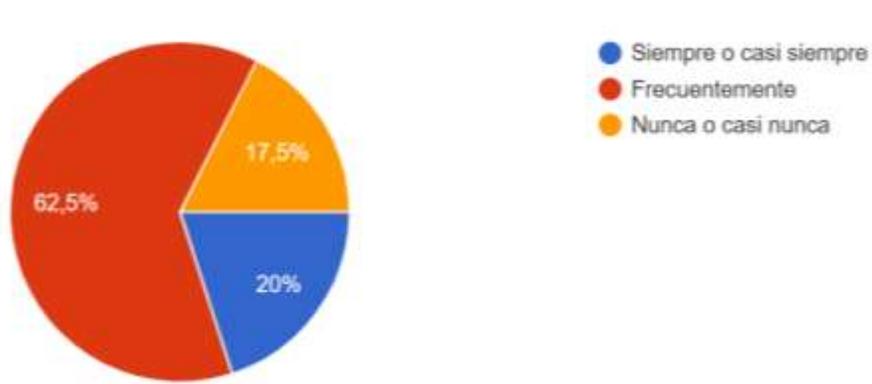


Gráfico 26 Diagrama circular “Procesar grandes cantidades de información”

Los resultados obtenidos indican que el 62.5% de los encuestados frecuentemente deben procesar grandes cantidades de información para realizar su trabajo, el 20% que siempre lo debe hacer y un 17.5% que nunca o casi nunca lo requiere.

24. Un error en mi trabajo produce consecuencias muy graves:

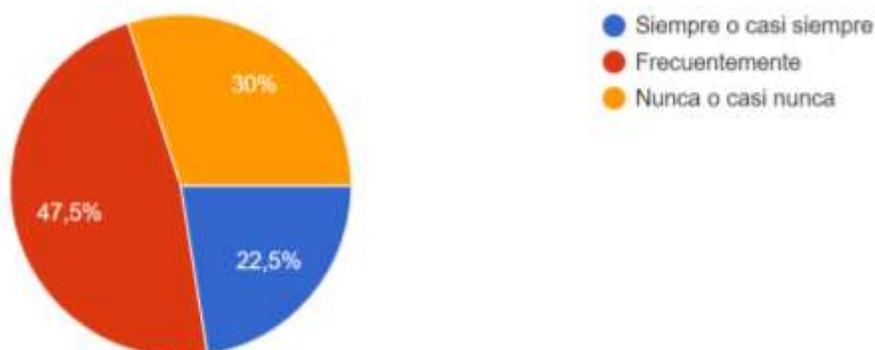


Gráfico 27 Diagrama circular “Error en el trabajo”

Observamos que al 47.5% de los encuestados frecuentemente un error en su trabajo les produce graves consecuencias, un 22.5% que siempre o casi siempre les ocasiona graves consecuencias y un 30% que no le genera ningún problema.

25. Debo tomar decisiones importantes en el proceso laboral:

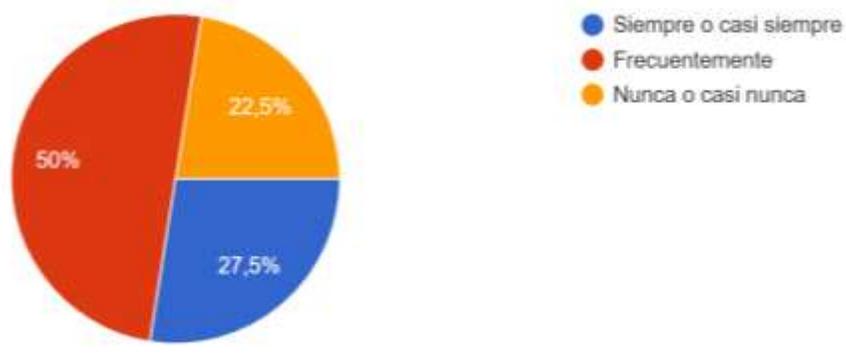


Gráfico 28 Diagrama circular "Decisiones importantes"

Del total de los 40 encuestados, el 50% deben tomar decisiones importantes en su proceso laboral, el 27.5% que siempre o casi siempre que debe tomarlas y un 22.5% que nunca o casi nunca lo hace.

26. Tengo altas exigencias que me hacen trabajar a un ritmo acelerado:

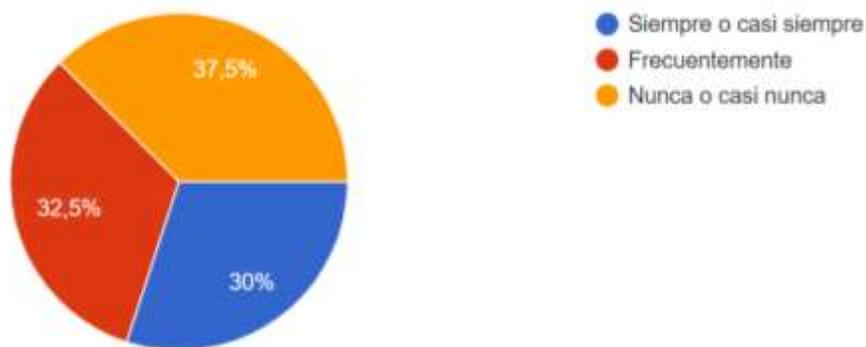


Gráfico 29 Diagrama circular "Altas exigencias"

Los resultados de la gráfica indican que el 37.5% de los encuestados tienen altas exigencias que los hacen trabajar a un ritmo acelerado, el 32.5% que frecuentemente deben hacerlo y un 30% que no lo hacen.

27. Cuento con apoyo de asesoría inmediata si lo requiero:

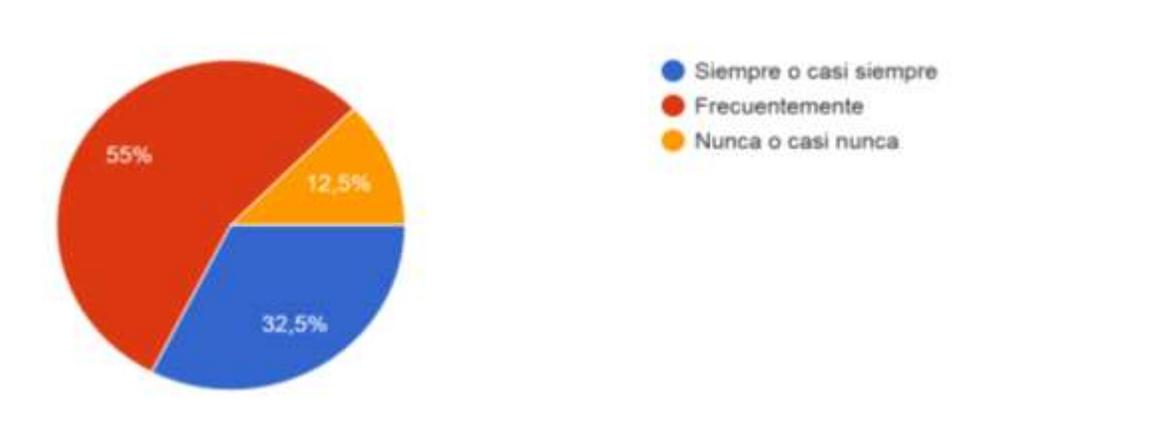


Gráfico 30 Diagrama circular "Apoyo asesoría"

La figura nos indica que el 55% de las personas encuestadas cuenta con el apoyo frecuente y la asesoría por parte de su superior y solo el 32.5% siempre cuenta con la asesoría de manera inmediata.

28. Creo que tengo sobrecarga de trabajo y me obliga a trabajar en exceso:

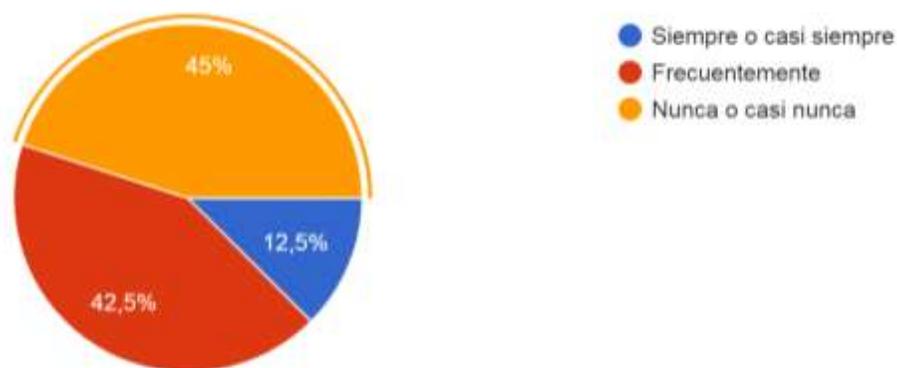


Gráfico 31 Diagrama circular “Sobrecarga”

En la anterior gráfica se puede evidenciar que del 100% de las personas encuestadas, la sobrecarga de trabajo está en el promedio nunca 45% y frecuentemente 42.5% y tan solo el 12.5% siempre siente sobrecarga.

29. Mi supervisor me exige y mide los avances constantemente:

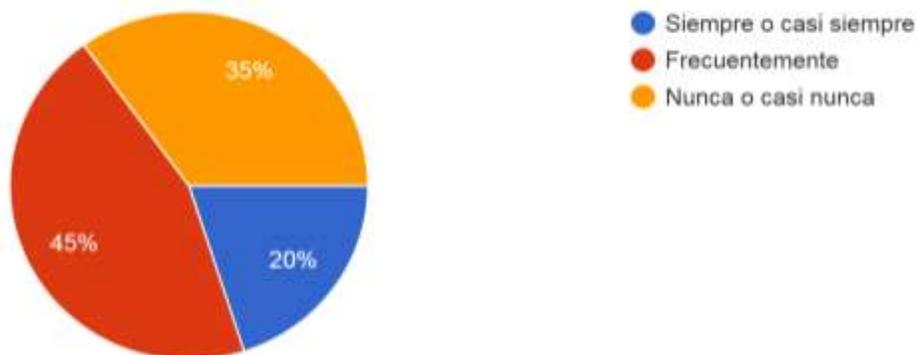


Gráfico 32 Diagrama circular “Avances”

El resultado de la gráfica nos indica que el 45% de personas encuestadas frecuentemente le exigen avances con respecto a su trabajo y que al 35% nunca les miden los avances.

30. Tengo relación de apoyo con otros compañeros de mi trabajo:

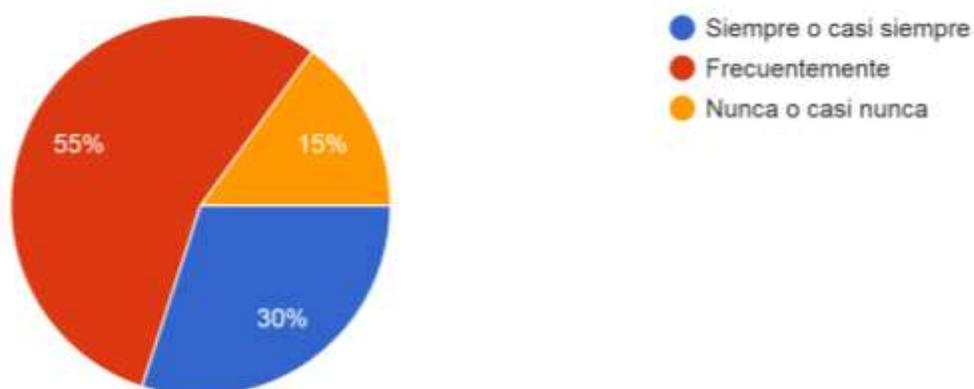


Gráfico 33 Diagrama circular “Apoyo”

En la gráfica se puede observar que la relación entre compañeros el 55% mantiene frecuentemente un apoyo con sus compañeros de trabajo y el 30% siempre lo hace, tan solo el 15% nunca se apoyan con sus compañeros.

31. Mantengo comunicación con compañeros de trabajo:

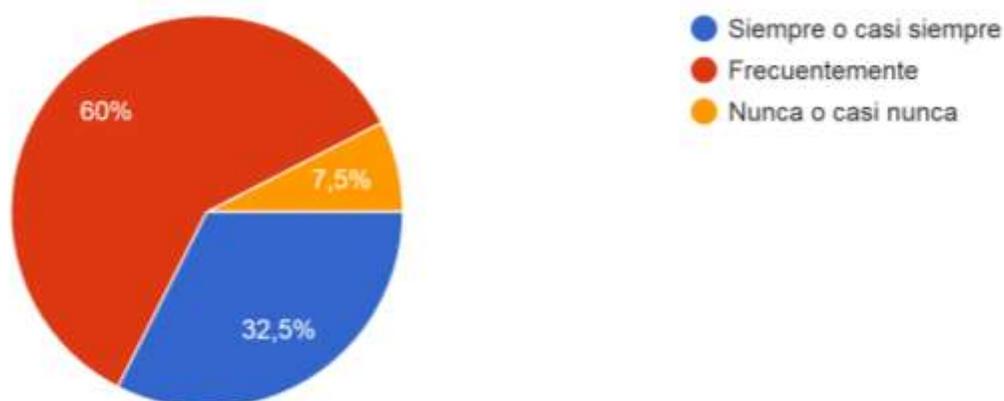


Gráfico 34 Diagrama circular “Comunicación”

En la gráfica se puede evidenciar que el 60% mantienen frecuentemente una comunicación con sus compañeros de trabajo y que un 32.5% siempre lo hace, tan solo un 7.5% nunca se comunica con sus compañeros.

32. Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo

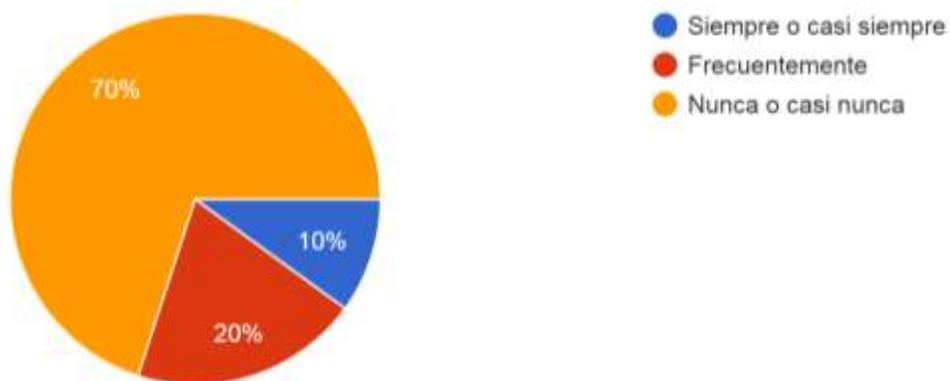


Gráfico 35 Diagrama circular "Contacto"

El resultado de esta gráfica permite observar que el 70% de las personas encuestadas nunca mantiene contacto físico con sus compañeros y que evidentemente el 20% mantiene este contacto presencial.

33. Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo:

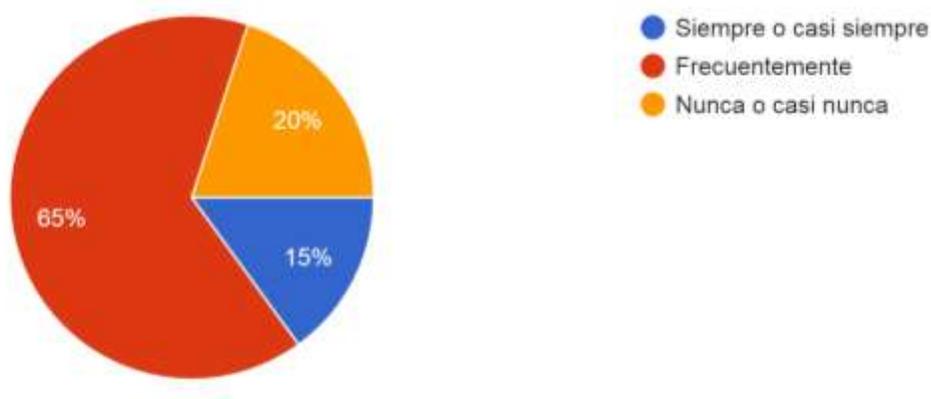


Gráfico 36 Diagrama circular "Reuniones virtuales y/o presenciales"

La gráfica nos deja observar que el 65% tiene reuniones virtuales y/o presenciales frecuentemente y el 20% nunca mantiene una reunión

34. Tengo reuniones virtuales y/o periódicas sólo con mi jefe:

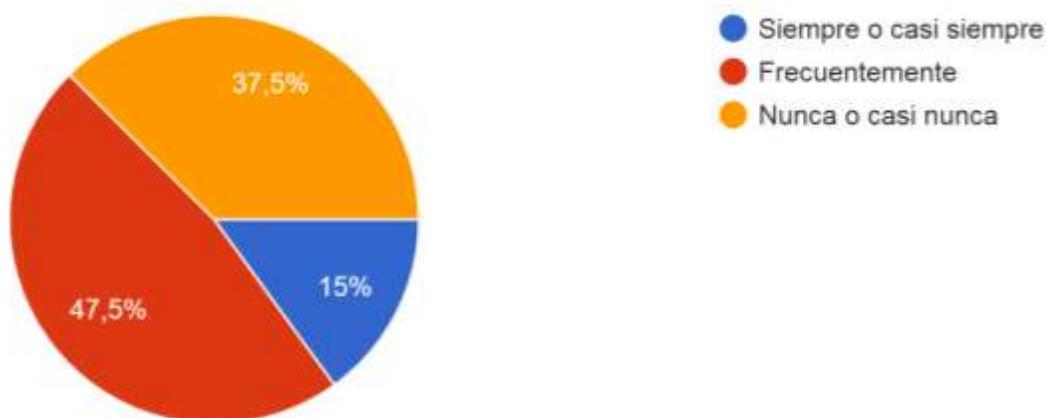


Gráfico 37 Diagrama circular "Reuniones solo con mi jefe"

El resultado de la anterior grafica nos muestra que el 47.5% mantiene frecuentemente una reunión virtual solo con el jefe y que el 37.5% nunca lo ha hecho, tan solo el 15% siempre mantiene reuniones solo con el jefe.

35. Las reuniones con mi jefe generan los espacios necesarios de confianza que salvan las distancias físicas.

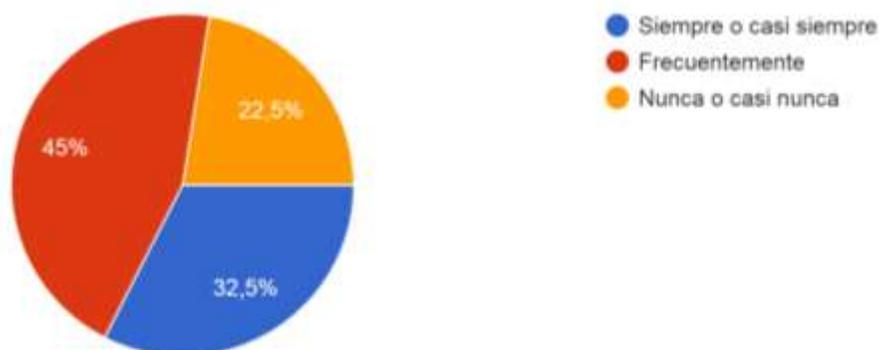


Gráfico 38 Diagrama circular “Reuniones con espacios necesarios”

En la figura se puede evidenciar que el 45% frecuentemente genera un espacio de confianza manteniendo distancias físicas y que el 32.5% siempre genera este espacio tan solo el 22.5% nunca lo hace.

36. En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, que son medibles y alcanzables.

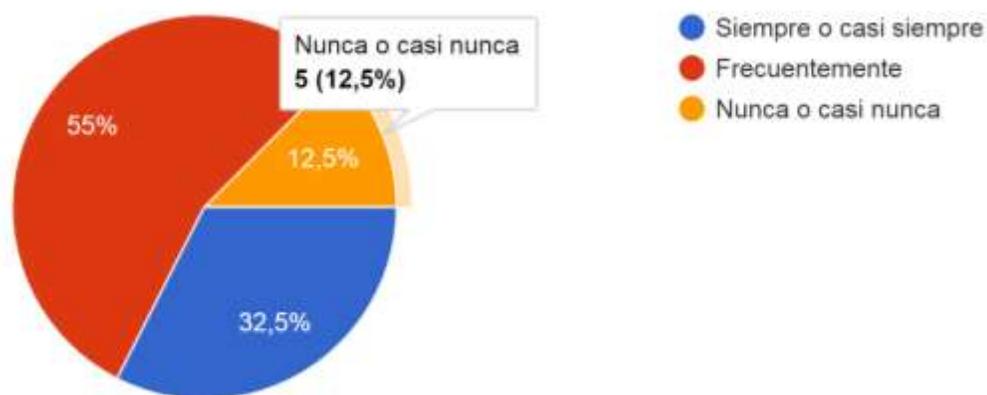


Gráfico 39 Diagrama circular “Metas Fijas”

El resultado de la figura nos muestra que el 55% frecuentemente le fijan metas medibles y alcanzables el 32.5% frecuentemente lo hace y el 12.5% nunca lo hace.

37. La empresa respeta el horario de localización y trabajo que tenemos pactado

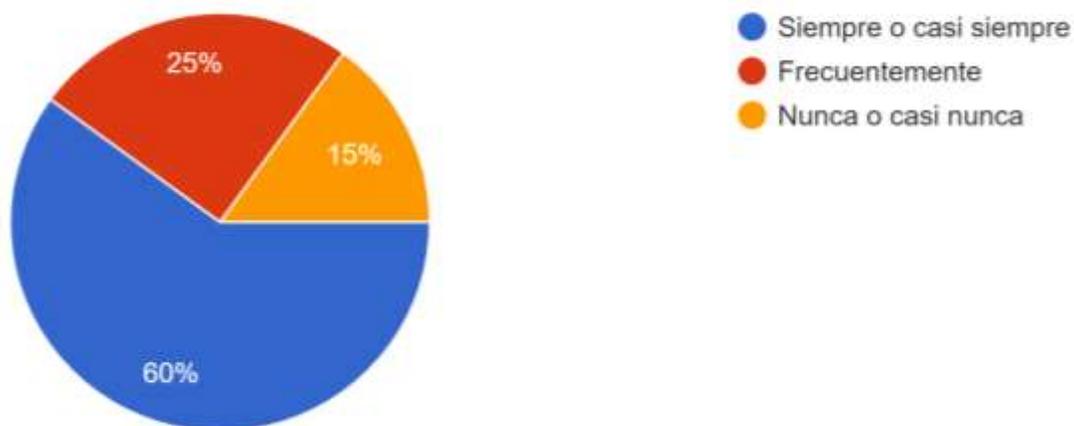


Gráfico 40 Diagrama circular "Horarios"

La figura muestra claramente que el 60% siempre respeta el horario de trabajo pactado y que el 15% nunca lo respeta.

38. Cuento con un horario de trabajo fijo



Gráfico 41 Diagrama circular "Horarios de trabajo"

En la figura se puede evidenciar que el 75% de los trabajadores encuestados tienen establecido un horario fijo y el 20% frecuentemente un horario de trabajo.

39. Se presentan conflictos de tiempo de organización y horarios entre múltiples responsabilidades de diferentes trabajos.

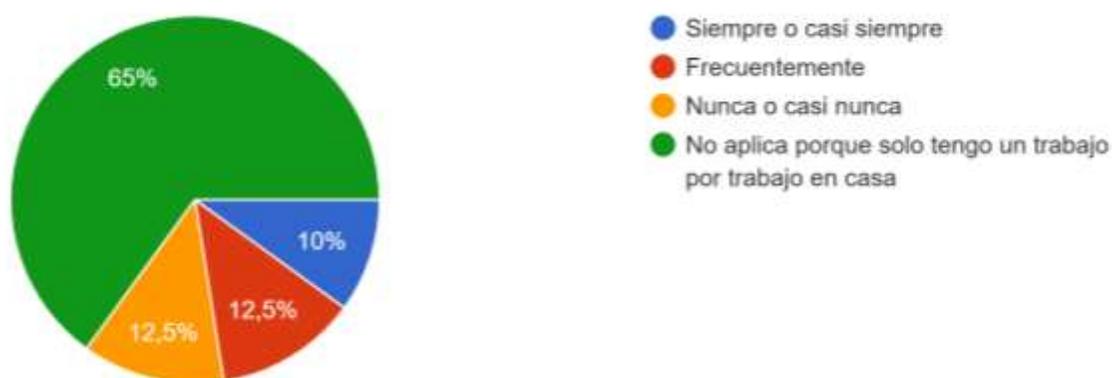


Gráfico 42 Diagrama circular "Conflictos"

El 65% de los encuestados presenta tan solo un trabajo, pero el 12,5 % nunca presenta uno solo y frecuentemente tiene el 12,5% más de un trabajo.

40. Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan:

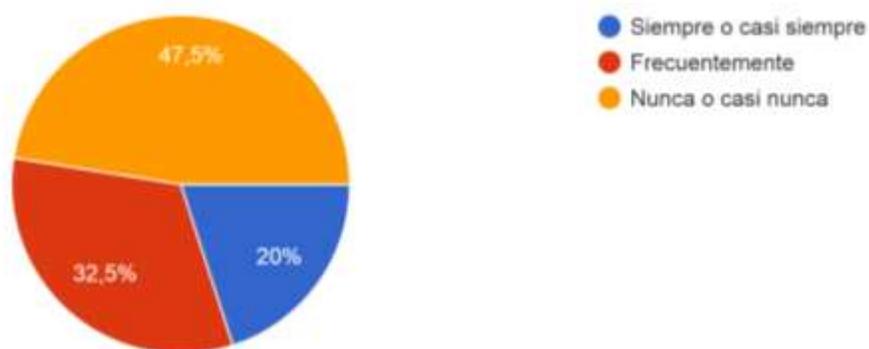


Gráfico 43 Diagrama circular "Tareas y vida familiar se mezclan"

Como se puede observar, en la figura 40, más del cuarenta por ciento de los encuestados informaron que casi nunca o nunca de las tareas que desempeñan se mezclan con su vida familiar, sin embargo un 32.5% manifiestan que frecuentemente se presenta esta situación e igualmente un 20% de la población encuestada informa que siempre y casi siempre se mezclan dichas actividades.

41. Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo:

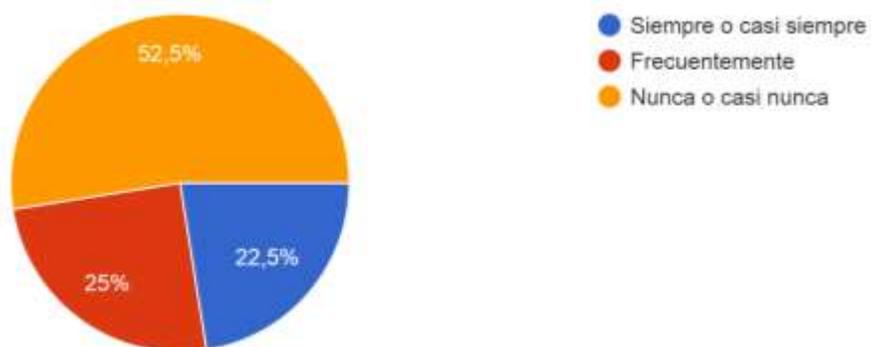


Gráfico 44 Diagrama circular "Manejo de horario de comida"

De acuerdo con la información suministrada por los encuestados se encuentra que el 22.5% ha presentado complicaciones en el manejo de sus horarios de comidas, llegando a comer en su lugar de trabajo, así mismo un 25% de la población manifiesta que frecuentemente se presenta esta situación, por otra parte un 52.5% indicaron que no presentan dichos comportamientos.

42. Trabajo en ropa informal de casa como short, pijama, etc:

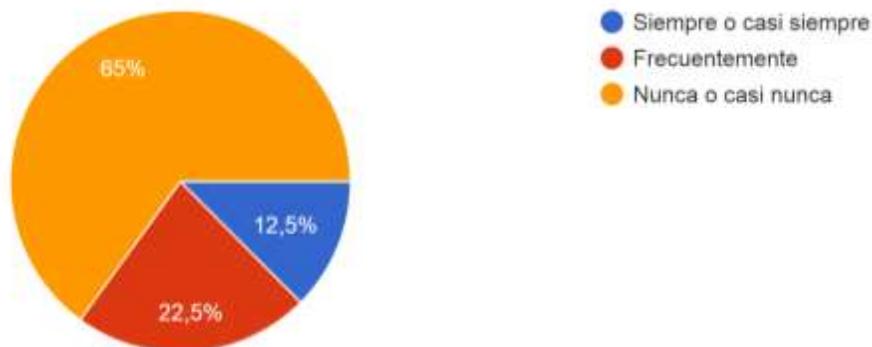


Gráfico 45 Diagrama circular "Ropa informal en casa."

Como se evidencia el 65% de los encuestados expresan que nunca o casi nunca trabajan en ropa informal, por otra parte, el 22.5% dice que frecuentemente usa ropa informal en sus horas de trabajo, y por último con un 12.5% manifiesta que siempre o casi siempre están con ropa informal como short o pijama en sus actividades laborales.

43. Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares:

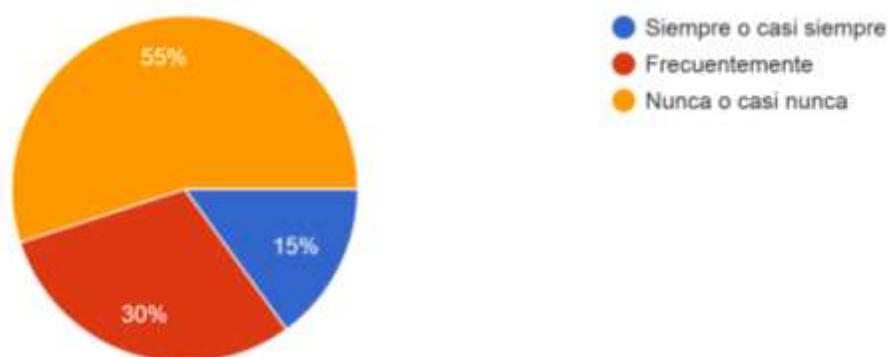


Gráfico 46 Diagrama circular "Interrupciones por asuntos domésticos"

En relación a las interrupciones por asuntos domésticos y familiares en horas de trabajo, los encuestados informaron que en un 55% nunca o casi nunca presentan estas interrupciones, sin

embargo, el 30% que corresponde frecuentemente y 15% siempre y casi siempre manifestaron que presentan dichas situaciones.

44. Dominó sin complicaciones las funciones de los equipos y herramientas tecnológicas que corresponden a mi trabajo:

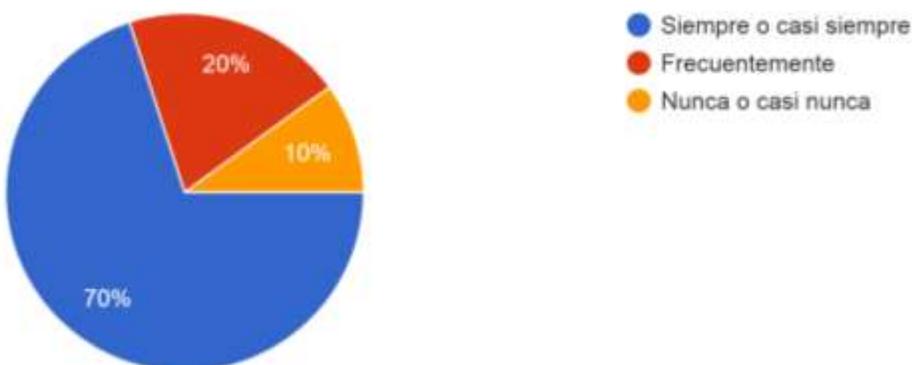


Gráfico 47 Diagrama circular “Dominio de equipos y herramientas tecnológicas”

Del total de los encuestados un 70% informan que siempre o casi siempre presentan dominio de equipos y herramientas tecnológicas, no obstante, el 30% restante manifestaron que nunca y frecuentemente presentan dicho dominio.

45. Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico:

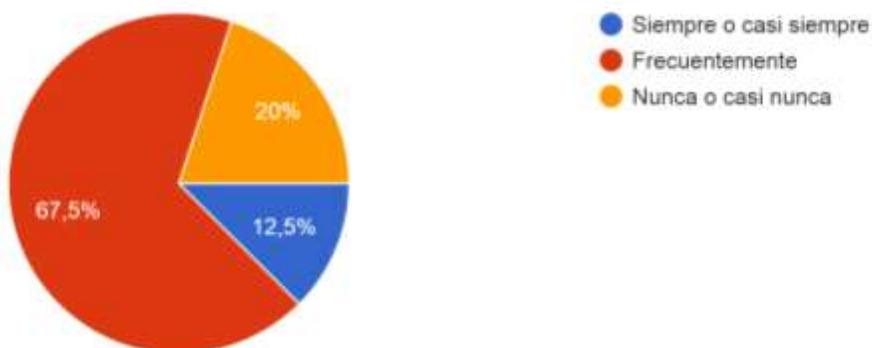


Gráfico 48 Diagrama circular “Capacitaciones con el avance tecnológico”

Como se puede observar el 67.5% de la población encuestada expone que frecuentemente recibe la suficiente capacitación para estar al día en los avances tecnológicos, de la misma manera un 12.5% manifiesta que siempre o casi siempre reciben esta capacitación, sin embargo en 20% indica que no poseen dicha formación.

46. Me estreso por la necesidad de mantenerme siempre "actualizado (a)" dentro de mis funciones de trabajo:

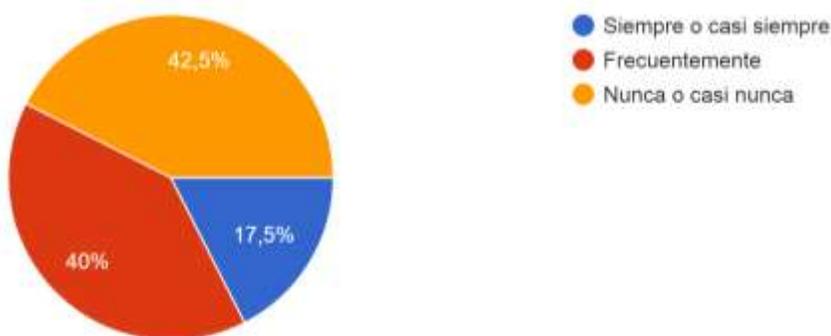


Gráfico 49 Diagrama circular "estrés por mantenerme actualizado"

Como se puede observar en la figura 46 el 40% de los trabajadores indica que frecuentemente presenta estrés por mantenerse actualizados, asimismo, en un 17.5% indicaron que siempre han presentado estrés, tratando de solventar dichas necesidades, por último, en un 42.5% que nunca o casi nunca presentan dicho comportamiento.

47. Me siento seguro de estar haciendo bien mi trabajo:

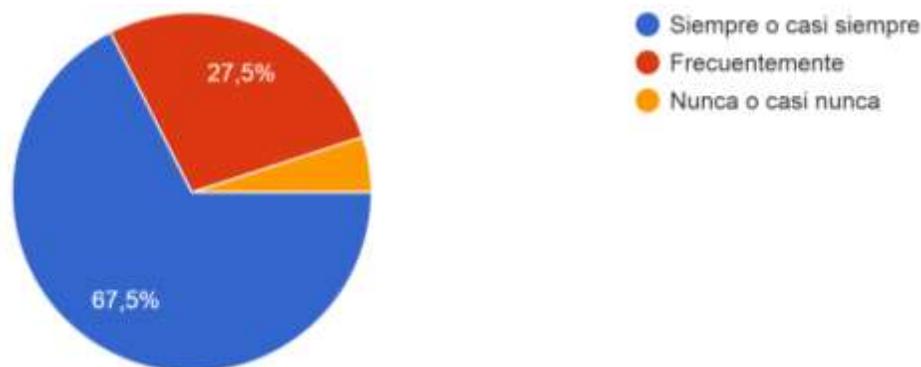


Gráfico 50 Diagrama circular “Seguridad de estar haciendo bien mi trabajo”

De los 40 encuestados, se encontró que el 67.5% se siente seguro que realiza correctamente su trabajo, sin embargo 32.5% que corresponde frecuentemente y nunca o casi nunca siente inseguridad en algunas de sus responsabilidades en su trabajo.

48. Trabajo bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, porque en mi trabajo aparecen con frecuencia contingencias imprevistas y complejas:

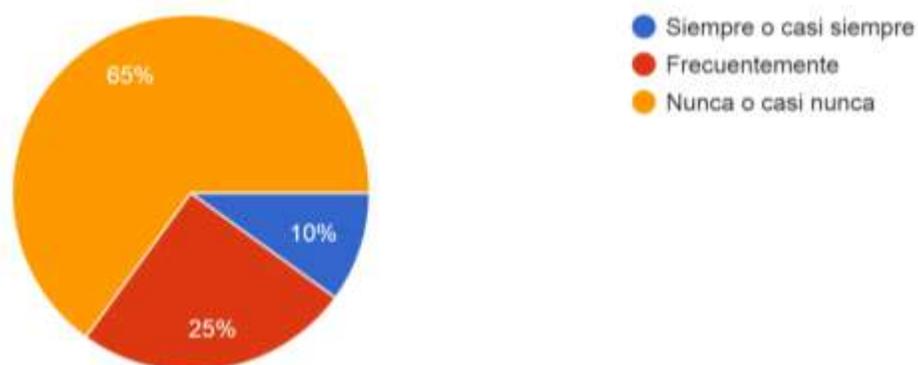


Gráfico 51 Diagrama circular “Condiciones de incertidumbre y ambigüedad”

se puede evidenciar que el 65% nunca o casi nunca presentan incertidumbre y ambigüedad en su trabajo, por otra parte, en un 25% frecuentemente llegan a presentarse dichas situaciones y finalizando en un 10% expresa que siempre o casi siempre se encuentran con dichas condiciones.

49. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas:

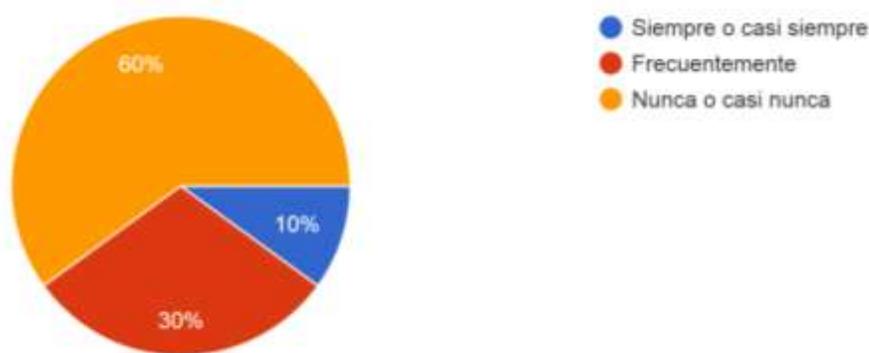


Gráfico 52. Diagrama circular “Conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas”

Los resultados del gráfico 52, ilustran que el 60% de la población encuestada tiende a nunca o casi nunca realizar superposición de las tareas ya sean de trabajo o domésticas, no obstante en un 30% dicen que frecuentemente realizan dichas acciones y 10% restante informa que siempre deben realizar estas supervisiones

50. Acostumbro a comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando:

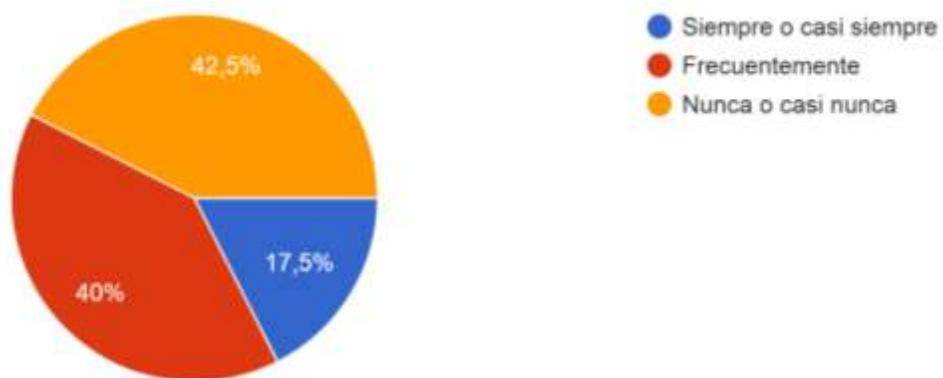


Gráfico 53 Diagrama circular “comer diversas cosas a deshoras mientras estoy trabajando”

Cómo se observa en anterior figura se halló que , el 57.5% de los 40 encuestados manifiestan que ingerir diversas cosas a deshoras, mientras se encuentran laborando, por otra parte el 42.5% restante indicaron que nunca ingieren alimentos en su horario laboral.

51. ¿La remuneración que recibe por su trabajo por la modalidad de trabajo en casa es igual o semejante a la remuneración que otros reciben por las mismas actividades de manera presencial?:

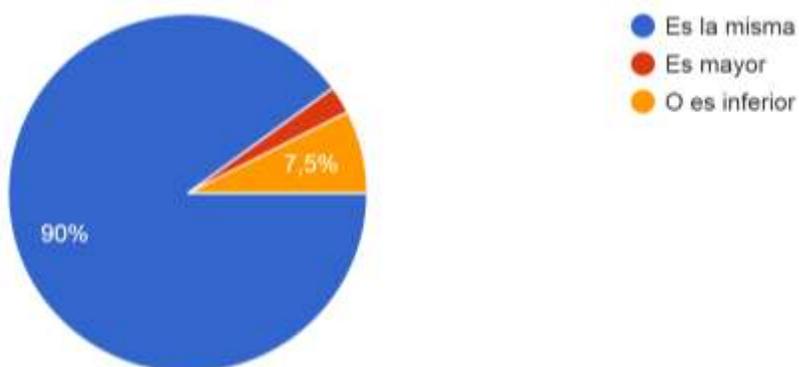


Gráfico 54 Diagrama circular “Remuneración por su trabajo”

En la remuneración por parte de la empresa hacia sus trabajadores, observamos que el 90% de los encuestados informan que es la misma desde el inicio de su contrato, de hecho el 7.5% manifestaron una reducción en remuneración y 2.5% indicaron un leve incremento en su salario.

52. Debo permanecer conectado o atender temas del trabajo en horarios no laborales o fines de semana:

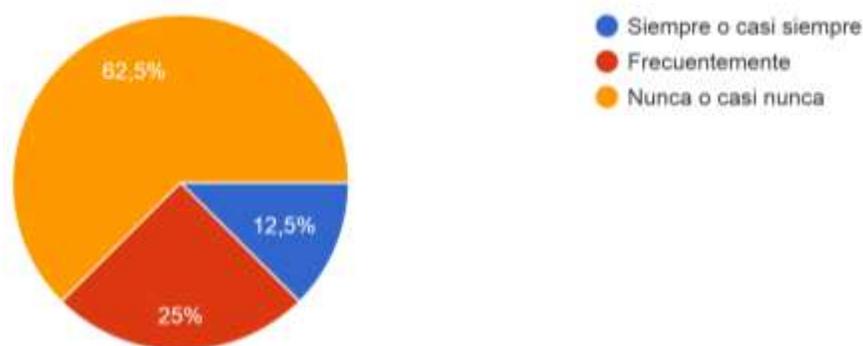


Gráfico 55 Diagrama circular "Permanencia en conexión o atención de temas en horarios no laborales"

Se evidencia que el 12.5% tiene que atender asuntos laborales en jornadas no laborales, de igual modo en un 25% de la población encuestada manifiesta que frecuentemente realiza actividades laborales en horario no laboral, finalizando en un 62.5% no ha presentado dicha actividad.

53. En relación con el tiempo, el trabajo en casa le ha significado:

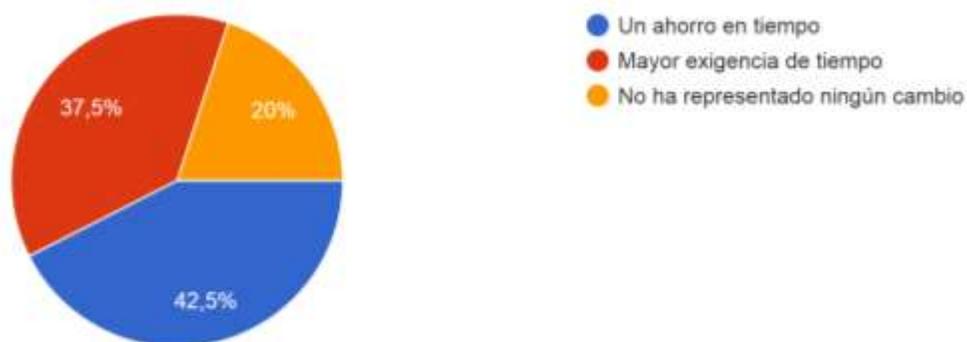


Gráfico 56 Diagrama circular “Relación con el tiempo y el trabajo en casa”

El 42.5% de los encuestados exponen que el trabajo en casa le ha significado un ahorro de tiempo, en contraste con un 37.5% de los trabajadores dicen tener una mayor exigencia de tiempo. y el 20% restante ilustra que no ha podido evidenciar ningún cambio.

54. En relación con sus gastos., como transporte vestuario alimentación etc., el trabajo en casa le ha significado:

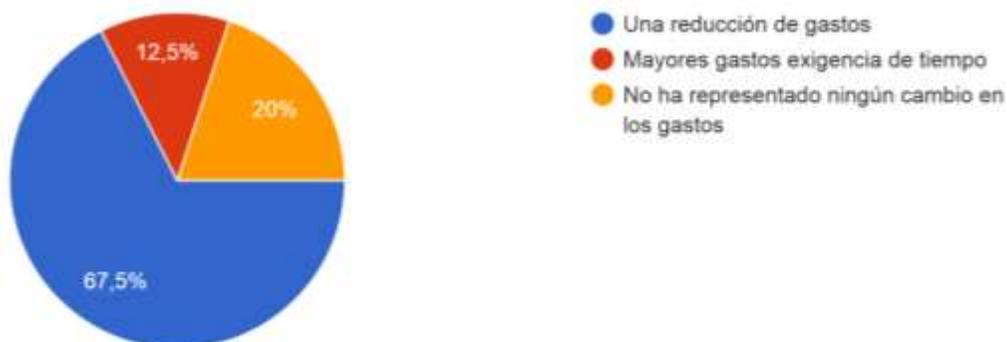


Gráfico 57 Diagrama circular “Relación con gastos en el trabajo en casa”

Se puede evidenciar que 67.5% de los encuestados tiene a percibir una reducción de los gastos estando trabajando en casa, sin embargo en 12.5% dicen un mayor incremento en dichos gastos y en 20% no presenta ningún cambio.