



Análisis de los factores psicosociales afectados por la pandemia del Covid - 19 en trabajadores
de la empresa Construcciones y Varios JP

Julissa Porras Arévalo

Angélica Franco Ruiz

Daniela Atehortua Estrada

Claudia Buitrago Vargas

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

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

Noviembre de 2021



Análisis de los factores psicosociales afectados por la pandemia del Covid - 19 en trabajadores
de la empresa Construcciones y Varios JP

Julissa Porras Arévalo

Angélica Franco Ruiz

Daniela Atehortua Estrada

Claudia Buitrago Vargas

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)

Edinson Johan Gómez solano

Ingeniero Industrial, Magíster en PRL, Magister en Administración MBA

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

Noviembre de 2021.

Dedicatoria

Dedico este proyecto en primera instancia a Dios. Con todo mi amor y admiración a mi familia por el ser la base fundamental para la construcción de mi vida profesional y personal, por su paciencia infinita y su apoyo incondicional. A mis compañeros de grupo por su dedicación, tiempo y entrega, sin ustedes esta meta no habría sido posible finalizar. *Claudia Marcela Buitrago Vargas.*

Dedico este proyecto a Dios y a mí familia, quien me dan la oportunidad de crecer cada día más como profesional y personalmente, me brinda una maravillosa experiencia de aprendizaje con mucho esfuerzo y dedicación. Aquellas personas que durante mi proceso de formación confiaron en mis capacidades, conocimientos, valores y responsabilidades. *Daniela Alejandra Atehortúa Estrada.*

Dedico este proyecto a mi familia, gracias a su amor incondicional tengo el respaldo que necesito en cada paso de mi vida profesional y personal. *Angélica Franco Ruiz*

Dedico este proyecto principalmente a Dios, porque me dio la fe y la esperanza para poder cumplir con este paso en mi vida, a mi familia por toda la comprensión y apoyo que me brindaron durante todo este trayecto y por ser una parte fundamental e importante de mi vida y a mis compañeras de grupo por todo su esfuerzo, apoyo y colaboración durante todo este transcurso. *Julissa Porras Arévalo*

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, a nuestras familias, al señor *Javier Porras Páez* Gerente general de la empresa *CONSTRUCCIONES Y VARIOS JP*, a sus trabajadores quienes con sus valiosos aportes y buena disposición hicieron posible esta investigación. A nuestros amigos, colegas quienes con sus conocimientos nos ayudaron con sus aportes a la realización de este proyecto. A los profesores Walberto Terraza Beleño y Edinson Johan Gómez Solano, por su orientación, dedicación, acompañamiento y quienes fueron parte fundamental del desarrollo de la presente investigación, a todos los tutores y compañeros que aportaron en la construcción de nuestros conocimientos como especialistas.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
Resumen ejecutivo	8
Introducción	9
1. Problema	11
1.1. Descripción del problema.....	11
1.2. Pregunta de investigación.....	15
2. Objetivos	15
2.1. Objetivo general	15
2.2. Objetivos específicos.....	15
3. Justificación	16
4. Marco de referencia	18
4.1. Marco teórico	18
4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	20
4.3. Marco legal.....	25
5. Metodología	26
5.1. Enfoque y alcance de la investigación	26
5.2. Población y muestra	27
5.2.1. Población.....	27

5.2.2. Muestra	27
5.3. Instrumentos	28
5.4. Procedimientos	30
5.5. Análisis de información.	32
5.6. Consideraciones éticas	33
6. Cronograma.....	34
7. Presupuesto	35
8. Resultados	36
8.1. Factores Psicosociales individuales	36
8.1.1. Información Sociodemográfica	36
8.1.2. Información Ocupacional	39
8.2. Factores Psicosociales intralaborales	41
8.2.1. Demandas de trabajo – Carga Física	41
8.2.2. Medio ambiente de trabajo	45
8.2.3. Grupo social de trabajo	46
8.2.4. Jornada de trabajo	48
8.2.5. Plan de formación	49
8.2.6. Beneficios	51
8.3. Factores psicosociales extralaborales.....	52
8.3.1. Tiempo fuera del trabajo o tiempo libre	53
8.3.2. Redes de apoyo	55
8.3.3. 8.3.3 Desplazamiento	57
9. Conclusiones.....	60
10. Recomendaciones	64
11. Referencias bibliográficas.....	66

12. ANEXOS	69
------------------	----

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Variables del estudio.....	29
Tabla 2. Actividades realizadas	32
Tabla 3. Cronograma de actividades.....	34
Tabla 4. Presupuesto de investigación	35
Tabla 5. Cargo desempeñado	39

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Genero	36
Figura 2. Edad.....	37
Figura 3. <i>Estado civil</i>	37
Figura 4. Escolaridad	38
Figura 5. Estrato socioeconómico.....	38
Figura 6. Tipo de vivienda.....	39
Figura 7. Antigüedad	40
Figura 8. Horas de trabajo diarias.....	40
Figura 9. Modalidad de trabajo desde el inicio de la pandemia	40
Figura 10.	41
Figura 11.	42
Figura 12.	43
Figura 13.	44
Figura 14.	45
Figura 15.	45
Figura 16.	46
Figura 17.	47
Figura 18.	48
Figura 19.	49
Figura 20.	50
Figura 21.	50
Figura 22.	51
Figura 23.	52
Figura 24.	53
Figura 25.	53
Figura 26.	54
Figura 27.	55
Figura 28.	56
Figura 29.	56
Figura 30.	57

Resumen ejecutivo

Durante el último año, la percepción de la salud mental cambió radicalmente, debido al acelerado contagio del virus causante del SARS-CoV-2, y al número de desenlaces fatales que se fueron presentando en la población mundial. La situación causada por la pandemia desencadenó un nivel elevado de incertidumbre, en todos los aspectos de la vida humana y llevó a los gobiernos a implementar protocolos de aislamiento estrictos, que modificaron de forma repentina la cotidianidad de las personas en todos los estratos sociales.

Todos los cambios inesperados, permitieron sacar a la luz, la importancia que tiene la salud mental y su influencia en la vida laboral, ya que fue uno de los aspectos que más se impactó negativamente. Derivado de la necesidad de determinar la percepción de los colaboradores de las empresas, se determinó, analizar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los empleados de la empresa Construcciones y Vario JP, a causa de **la** emergencia sanitaria que causó la pandemia de Covid- 19.

La metodología seleccionada para dicha evaluación es una encuesta tipo entrevista semi estructurada, mediante el aplicativo Google Forms, y la población definida es un total de 11 personas, de donde se obtuvo el resultado individual y consolidado, en sus tres variables de análisis: factores psicosociales individuales, intralaborales y extralaborales, a partir de los cuales,

se realizó una caracterización y se propusieron las acciones de mejora con el objetivo de mitigar el impacto en la salud de los colaboradores por causas asociadas a la pandemia del COVID – 19.

Introducción

A través de la historia de la humanidad se han presentado múltiples pandemias, sin embargo, no había registro de una en los últimos 100 años hasta el pasado diciembre de 2019, cuando el mundo registro los primeros casos de una enfermedad infectocontagiosa en la ciudad de Wuhan en China, cuyo origen aun es un misterio.

Dicha enfermedad se propago de manera desmedida en corto tiempo, lo cual llevo a la OMS a declararla como pandemia, la primera pandemia del siglo XXI, la cual ha traído consigo consecuencias devastadoras para los seres humanos quienes han sido los principales afectados por el mortal virus.

Entre las afecciones que esta enfermedad deja a las personas están problemas biológicos, físicos, psicológicos, económicos y sociales, los cuales han obligado a modificar los estilos de vida y la dinámica social de las naciones. Por consiguiente, estas modificaciones y cambios han tenido repercusiones psicosociales que conllevan a generar nuevos contextos socio - familiares con impactos psicológicos para la persona, las familias y la sociedad en general, estos impactos en muchos casos han generado dificultades y deterioro en la salud mental de los afectados por la pandemia del COVID – 19.

Esto nos llevó a indagar en un grupo específico en el entorno laboral en el cual se desempeñan sobre *¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras) a causa de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19?*

Para resolver este cuestionamiento se procede con la revisión teórica sobre el tema donde se abordan los temas de factores psicosociales, su impacto en el entorno laboral, términos de salud, promoción y prevención. Además, se revisaron antecedentes previos de estudios sobre este tópico, en donde se encontró algunos estudios recientes a nivel mundial, nacional y local que sirvieron como base tanto teórica como metodológica para la construcción del presente estudio cuyo objetivo fundamental es analizar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras) a causa de la emergencia sanitaria del Covid-19.

Adicionalmente, se realizó una revisión de la normatividad legal vigente que rige este fenómeno actual en el marco de la pandemia del COVID – 19, encontrando una serie de leyes y disposiciones que guían la actividad laboral de las empresas colombianas.

Por otra parte, para desarrollar los objetivos específicos se tomó una población de estudio conformada por 11 trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP, siendo esta la misma muestra. El enfoque utilizado es mixto, que involucra las metodologías tanto cualitativas como cuantitativas, su alcance es descriptivo con un corte transversal.

Para recolectar la información de los trabajadores se utilizó una encuesta tipo entrevista semi estructurada, con 43 preguntas que exploran las tres categorías de factores psicosociales descritas la resolución 2646 de 2008: Factores Psicosociales individuales, Factores psicosociales intralaborales y factores psicosociales extralaborales, cada uno con sus respectivas subcategorías.

Dicha encuesta se realizó mediante el aplicativo de Google Forms enviado virtualmente al correo electrónico o WhatsApp de cada uno de los once participantes, por consiguiente, los datos fueron recolectados de forma automática una vez el formulario fue diligenciado, posteriormente, se tabularán los datos y se realizó la respectiva tabulación para el análisis que arroja los resultados presentados al final de este documento.

Con base a esos resultados se concluyó que en el marco de la emergencia sanitaria se evidencia que si bien existe un solo caso donde la afectación en la salud ha sido notoria, en la mayoría de los trabajadores hay un adecuado estado de salud tanto mental como física, asimismo se observa que el rendimiento no se ha visto afectado en gran medida, no obstante, los procesos de adaptación a las nuevas dinámicas laborales y rutinas personales han causado en algunos casos angustia y riesgo de presentar estrés.

Finalmente, la caracterización de los factores psicosociales en sus tres categorías de análisis permitió plantear una serie de sugerencias y acciones de mejora que apuntan a mitigar el impacto negativo en la salud de los trabajadores y a reducir los niveles de riesgo de exposición a ciertos factores.

1. Problema

1.1.Descripción del problema

El acelerado esparcimiento del COVID - 19 a nivel mundial ha representado la crisis de salud pública más grande del último centenario, la cual aún continúa atentando contra la vida y la salud de cientos de miles de personas en todo el mundo.

A partir de la aparición de este virus, que tuvo sus orígenes en Wuhan, capital de la provincia Hubei en China, a finales del año 2019, la cual se extendió por los diferentes continentes de manera acelerada, por lo cual la Organización Mundial de la Salud tomo la

determinación de catalogarla como pandemia en el mes de marzo de 2020. La evidencia existente en cuanto a la transmisión del virus, indica que este se propaga principalmente de una persona a otra por vía respiratoria, a partir de la inhalación de pequeñas gotas de secreción que se emiten al hablar, toser o estornudar, o también por contacto directo con objetos infectados. En cuanto a los síntomas, la Organización Mundial de la Salud, distingue los tres síntomas principales, como lo son, la fiebre, tos seca y cansancio, reconociendo la existencia de otros síntomas menos frecuentes tales como, congestión nasal, dolor de cabeza, dolor de garganta, diarrea y pérdida de los sentidos del gusto o el olfato. Es importante señalar que el nivel de afectación de este virus puede variar de acuerdo a cada persona, con una intensidad leve, moderada o grave, e incluso hay personas que resultan libres de síntomas; no obstante, a pesar del bajo nivel de gravedad de estos, es de prestarle mucha atención a la velocidad acelerada con la que se propaga el virus, lo que podría causar un colapso del sistema de salud, por consiguiente, se han implementado medidas de aislamiento a nivel mundial que ayuden a frenar dicha propagación.

Con la aparición del COVID - 19 en América, se activaron las alertas por parte de los gobiernos nacionales; sin embargo, los esfuerzos por prevenir y frenar el contagio en cada país fueron inminentes, siendo Haití el último país de la región en notificar la presencia de este virus. Grandes esfuerzos fueron realizados por las autoridades de cada país, declarando estados de emergencia, estados de excepción por catástrofe, cerrando fronteras aéreas, marítimas y terrestres, con el cierre parcial de universidades, colegios, bares, restaurantes, prohibiendo la aglomeración de personas y eventos religiosos, deportivos y de esparcimiento.

Como parte de la mitigación de la emergencia sanitaria y para evitar la propagación del virus en nuestro país, las autoridades han buscado las mejores opciones y para ello se

implementaron acciones como el aislamiento para pacientes posibles o infectados, aislamiento preventivo obligatorio, las cuarentenas y los toques de queda. Si bien es cierto que en muchas poblaciones a nivel nacional e internacional, se han implementado diversas medidas restrictivas como las mencionadas anteriormente, se evidencia que, en algunas regiones, las personas aún presentan resistencia a aceptar la existencia del virus y por consiguiente, no dimensionan las consecuencias del contagio, generando que se incremente el riesgo y como consecuencia de ello, pueda afectar negativamente la capacidad del sistema de salud colombiano, para la atención de pacientes afectados por este virus letal.

El COVID-19 además de generar gran impacto en la salud pública también ha impactado la economía mundial. En el caso de Colombia, por ejemplo, la tasa de desempleo ha incrementado, sumado a esto el cese en las actividades económicas a causa de las medidas restrictivas impuestas por el gobierno nacional para la contención del virus. Esto se visualiza según informes recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2015), Colombia se ubica como el país con la tasa más alta de desempleo en los últimos años dentro del listado de los 37 países. En ese sentido, según la OCDE, la perspectiva de desempleo que se plantea para Colombia es del 21,1%, NO obstante, según las cifras registradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020), el nivel de desempleo en el país para el mes de mayo de 2020 alcanzó el 21,4% siendo este su alcance máximo en la historia, sin embargo, esta cifra a julio de 2021 ha disminuido situándose en un 14,3% (DANE, 2021).

Según lo anterior, la exposición a peligros como el virus del COVID-19 y a todo lo que de este subyace, provoca que las personas experimenten niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión, angustia psicológica y temor; así como cuadros emocionales negativos que posibilita

la aparición de patologías a nivel físico o psicológico. Así mismo los sentimientos de las personas son de fácil transmisión dada la constante interacción social que se vive en los entornos laborales, esto conlleva a que tanto factores intralaborales como extralaborales sean determinantes en la regulación de la salud mental dentro de las organizaciones, en este caso concreto dentro de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras) en donde posiblemente algunos de sus trabajadores se encuentran presentando situaciones de estrés como resultado de la pandemia de COVID 19, esto como consecuencia de factores tales como el aumento de la carga de trabajo, las jornadas de trabajo más extensas y la reducción de los períodos de descanso lo que puede ser motivo de preocupación para algunos de ellos.

Sumado a esto resultan muchas más preocupaciones tales como los contagios en el lugar de trabajo, la transmisión del virus a sus familiares y allegados. Entre tanto, aquellos que realizan teletrabajo también tienen alto grado de exposición a ciertos riesgos psicosociales tales como el aislamiento, las fronteras difusas entre lo laboral y lo personal, la violencia intrafamiliar, episodios depresivos, los temores a perder el empleo y a las desmejoras laborales, todo esto hace que los trabajadores se sientan inseguros y con incertidumbre, lo cual impacta directamente sobre la salud mental. (OIT, 2020)

En este sentido, se puede evidenciar que estos factores de riesgo se han visto agravados a raíz de la pandemia del COVID – 19, por eso se hace necesario establecer el estado de estos factores en los trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP, ya que muchos de ellos pueden haber aparecido durante el inicio o curso de la propagación del virus y aún pueden persistir o aumentar con la reactivación económica y el regreso a la presencialidad, y si no se detectan o se gestionan de manera adecuada pueden aumentar la intensidad hasta llegar a presentar problemas de salud física o psicológica grave lo cual puede llegar a afectar

negativamente la productividad de los trabajadores reflejándose en el ausentismo, menor implicación en el trabajo, reducción del rendimiento en las labores asignadas, disminución de la precisión, mayor cantidad de errores e incremento de la posibilidad de que se produzcan incidentes o accidentes de trabajo. (OIT, 2020)

1.2.Pregunta de investigación

De acuerdo con lo anterior, surge la siguiente pregunta que orientara este proyecto de investigación:

¿Cuáles son factores psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras) a causa de la pandemia del COVID – 19?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras) a causa de la pandemia del Covid-19.

2.2.Objetivos específicos

- Caracterizar las condiciones psicosociales de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP, en el marco de pandemia generada por del COVID – 19.

- Identificar las principales causas que afectan la salud mental de los colaboradores por aspectos asociadas a factores psicosociales.
- Proponer acciones de mejora que mitiguen el impacto en la salud de los colaboradores por causas asociadas a factores psicosociales.

3. Justificación

Desde la aparición de la pandemia de COVID-19, se tiene numerosa información científica al respecto, esta se enmarca principalmente en aspectos clínicos, epidemiológicos, genéticos, farmacológicos y en medidas de intervención en salud pública, sin embargo, se evidencia un vacío en cuanto a los impactos y consecuencias que pueden subyacer de esta situación a la salud mental en los diferentes escenarios en los que se desenvuelve el ser humano, resaltando el familiar, social y laboral.

Dada la escasa investigación hallada respecto a la pandemia por COVID-19 con respecto a lo que salud mental se refiere y en específico la salud mental en entornos laborales, se hace necesario el desarrollo del presente estudio, por medio de la cual se busca analizar los factores psicosociales que han afectados la salud mental de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP durante esta emergencia sanitaria en el entorno laboral.

Con la aparición de esta emergencia que influyó directamente en el cambio de las condiciones laborales que han sufrido transformaciones considerables, teniendo en cuenta que se ha tenido que hacer el traslado de actividades a casa, hasta la modificación de horarios, turnos y puestos de trabajo, sin contar con los cambios en el medio de transporte utilizado, al igual que los espacios asignados para alimentación, cambio de ropa, baños, utilización de elementos de protección personal, cambio de hábitos, entre otros.

En este sentido, es importante señalar que la salud mental de los trabajadores es un aspecto que marca grandes diferencias en la productividad de las empresas, y su deterioro, genera grandes pérdidas económicas a nivel mundial. Por esta razón, las empresas, desde su área encargada de talento humano, aplican metodologías para conocer aspectos específicos de salud mental de sus trabajadores. Sin embargo, no todas las empresas cuentan con los recursos necesarios para ejecutar estos proyectos, y es en ese punto, donde la academia y este proyecto específicamente, puede aportar su formación y conocimiento, para así contribuir en la determinación de los factores psicosociales relacionados, en este caso con la pandemia que se desató por el virus del SARS-COV-2.

Finalmente, con el presente trabajo además de analizar e identificar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores, se busca sugerir posibles estrategias que permitan a esta compañía desarrollar planes de acción y mecanismos que ejerzan

control de los riesgos psicosociales manifiestos en los colaboradores que de alguna manera afectan productividad de los trabajadores, los ingresos de la empresa, los compromisos con aliados estratégicos, las familias y todos los actores que tienen vínculo con la organización y se han visto golpeados de alguna manera por los ataques del COVID-19, del cual subyace una variación y afectación en el manejo emocional, cognitivo y comportamental.

4. Marco de referencia

4.1.Marco teórico

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador (Laborales, s.f.).

Con ello se pueden derivar algunas consecuencias graves que pueden perjudicar el bienestar o la salud del trabajador, consecuencias como: estrés, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, entre otros... que donde no se manejen con la debida precaución o cautela resultarían perjudiciales para la salud, aunque no todos los trabajadores llegan a reaccionar igual ya sea por su personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc... esto determina la magnitud, consecuencia e impacto de la derivación que llegaría a sufrir. Estas condiciones Comprenden

aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa teniendo en cuenta los factores psicosociales intralaborales (características que se dan al interior de una organización que tienen que ver con el desempeño del trabajo tales como la gestión organizacional, las condiciones de la tarea, las funciones y las jornadas de trabajo, clima laboral y las relaciones sociales del trabajo) y extralaborales (son inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social, económico del trabajador, condiciones de vivienda y utilización del tiempo libre, que influyen en la productividad y motivan al trabajador a desarrollar sus funciones de forma positiva o negativa).

Actualmente estos factores psicosociales se vieron en aumento, debido a la pandemia del coronavirus donde tomo por impacto a todas las industrias cuando los gobiernos declararon estado de emergencia sanitaria, La Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada en junio de 2019, declaró que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente». Esto es particularmente significativo hoy en día, ya que garantizar la seguridad y la salud en el trabajo es indispensable en la gestión del COVID 19 y la capacidad de reanudar el trabajo. El coronavirus (COVID 19) es una enfermedad infecciosa causada por un virus descubierto hace dos años y que hoy en día, aun es un inconveniente en la sociedad, ya que su medio de propagación es a través de las gotículas de saliva o las secreciones nasales que se generan cuando una persona infectada tose o estornuda, lo cual se hace de muy fácil trasmisión, afectando el entorno laboral saludable.

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; y que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de

satisfacer necesidades vitales, por lo que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral (Barrios & Paravic, 2006).

En la empresa Construcciones y Varios JP toda esta problemática no fue una excepción, pues cuando los gobiernos declararon una pandemia, estado de emergencia sanitaria, aislamiento preventivo y el cese de toda actividad laboral, los trabajadores empezaron a presentar síntomas como estrés y ansiedad que podían ser perjudiciales para la salud, derivados por el encierro en sus hogares o el recorte en el salario, pues fueron medidas implementadas por la empresa de construcción para proteger la salud de sus trabajadores del nuevo virus y prevenir el despido del personal; cuando los trabajadores volvieron a laborar con las debidas medidas de bioseguridad su rendimiento y desempeño disminuyó junto con sus relaciones de trabajo.

De todo esto surge la importancia de analizar cuáles fueron los factores psicosociales derivados y afectados por la pandemia del Covid – 19 en los trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP.

4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Para el presente proyecto se realiza una revisión de diferentes estudios e investigaciones que soportan la temática principal y orientan la metodología, así mismo se destacaran los aspectos más importantes y que aportan sustancialmente para el óptimo desarrollo del presente estudio.

A nivel internacional, se han ejecutado una serie de estudios que abordan el tema de riesgo psicosocial y el Covid - 19 entre ellos se destacan la investigación de Flores & Argúello (2020) denominada “Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador”, cuyo objetivo principal se centra en la evaluación de los estados de ansiedad, depresión y sintomatologías de estrés en los trabajadores de una empresa de Turismo, para ello se realizó la aplicación de la Escala Sintomática de Estrés de “SEPPOARO” y la Escala de Depresión y Ansiedad de “GOLDBERG”, con ello pretendían determinar un plan de acción que mejore el bienestar integral, salud emocional y mental de los trabajadores. Fue un estudio de tipo descriptivo, con una población constituida en su mayoría por trabajadores en modalidad de teletrabajo dada la emergencia sanitaria del COVID-19. En cuanto a la recolección de información, se empleó un formulario de Google, el cual arrojó que el 60% de los trabajadores presentan síntomas relacionadas a estrés normal, un 65% de presentan estados de ansiedad y un 34 % presentan estados de depresión.

Por otra parte, se encontró el estudio realizado por Felipe, K (2020) de la Universidad de la Laguna en España, quien se orientó por establecer la relación del estrés laboral con la inteligencia emocional de los trabajadores de supermercados de la isla de Tenerife durante la alerta sanitaria por la Covid-19. En primera instancia se realizó una revisión teórica que conceptualiza los términos de estrés laboral e inteligencia emocional, seguido por el desarrollo del estudio el cual se llevó a cabo por medio de la aplicación de los siguientes instrumentos: “Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, III, Scott Foresman” y “Trait Meta-Mood Scale” a una muestra de 50 trabajadores de supermercados de la isla de Tenerife entre hombres y mujeres. Como resultados se halló que “el estrés laboral y la inteligencia emocional

guardan una relación estadísticamente significativa y negativa”; también se estableció que “a mayor estrés laboral, menor inteligencia emocional en los trabajadores de los supermercados”, se puso en evidencia que “las mujeres gestionan mejor el estrés laboral que los hombres”, y que, a mayor edad, mayor es la inteligencia emocional generada y menor es el estrés laboral”.

Recientemente, Cabezas, R (2020) realizó un estudio que aporta sustancialmente a el presente proyecto, ya que se orienta a analizar el impacto de los riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia del COVID – 19 en Pymes de manufacturas de plástico de la ciudad de Guayaquil en Ecuador, dicho análisis se realizó a través del cuestionario ISTAS 21. Como resultado se logró determinar los riesgos psicosociales que han sido afectados notablemente en los trabajadores son el nivel de exigencias psicológicas, las políticas de compensaciones y la doble presencia; por tanto, se sugiere la aplicación de medidas correctivas representadas en un plan de acción de prevención de riesgos psicosociales que apuntan a su mitigación.

En cuanto al contexto nacional, se han realizado investigaciones entre las cuales se destacan el estudio cualitativo descriptivo de Echeverri & Espitia (2020) de la universidad Eafit, la cual tiene como objetivo “describir las 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”, por medio del cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010) que fue aplicado a 50 operarios y líderes de la planta petrolera Cracking UOPII en la ciudad de Barrancabermeja. Como resultados se encontró que no hubo una afectación significativa en la calidad de vida de los trabajadores como causa de la pandemia del COVID-19. Así mismo se resaltan las percepciones que tienen los trabajadores en cuanto a los aspectos de oportunidad de mejora relacionados con el

teletrabajo, se mencionó el reconocimiento de la empresa a los esfuerzos de los colaboradores, la libertad de expresión de las opiniones con respecto al trabajo, el interés por las necesidades de los trabajadores, el reconocimiento de los jefes directos, todo esto en el marco de la alerta presentada por la COVID-19.

Otro estudio realizado a nivel nacional que se destaca es el realizado por Ramírez, Castro, Lerma, Yela y Escobar (2021) de la Universidad Nacional de Colombia denominado “Consecuencias de la pandemia covid-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social”, el cual tiene como objetivo visibilizar las consecuencias en la salud mental de las personas como resultado del aislamiento social debido a la pandemia del COVID-19, a través de un recorrido y revisión documental de estudios previos de pandemias anteriores, se logró establecer que estas y específicamente la pandemia del COVID-19 ha impactado significativamente la salud mental de las personas, aumentando la aparición de psicopatologías tales como la Depresión, Ansiedad, Trastorno de estrés, postraumático, Ataques de pánico, síntomas Psicóticos, entre otros, en gran mayoría de los sectores productivos, especialmente el sector salud, por tanto se hace necesario el desarrollo inmediato de estrategias orientadas a la preparación, educación y fortalecimiento de la salud mental de la población afectada.

A nivel local, se han realizado estudios que han tratado los temas objeto del presente estudio, uno de ellos denominado “Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá” de Bernal, Gómez y Suarez (2021), el cual tiene como objetivo “Identificar los factores de riesgo para estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en la ciudad de Bogotá, en 2020 con el fin de establecer políticas públicas y acciones que permitan mejorar las condiciones de vida, salud ocupacional y bienestar de las personas que laboran desde sus hogares”, se realizó a través la aplicación de una encuesta

a 124 personas, esta pretendía explorar la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Como resultado se halló la existencia de un alto grado de exposición dichos factores entre los cuales predominan la dotación de equipos, mobiliario y la disposición de un espacio de trabajo, así mismo se estableció que “la exposición crónica y sostenida a factores de riesgo de estrés laboral, en ausencia de medidas protectoras, de mitigación y prevención puede ocasionar daños, tanto a los trabajadores como a las empresas de la ciudad de Bogotá”.

Por último, los estudiantes Ramírez, Griebing y Rodríguez (2016) de la Universidad Santo Tomás realizaron un estudio llamado “Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá”, mediante el cual se busca realizar un análisis del estado de riesgo psicosocial y estrés laboral de 84 trabajadores de una comercializadora de productos de cuero y marroquinería en la ciudad de Bogotá. Para ello se realizó un estudio de corte cuantitativo tipo exploratorio descriptivo, con la pretensión de explorar las variables relacionadas con los niveles de riesgo psicosocial y estrés, además de establecer comparaciones entre grupos de trabajadores por el tipo de cargo y sexo. Para ello fue necesario emplear dos cuestionarios: uno de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) y extralaboral, y otro cuestionario para la evaluación del estrés. Finalmente, se encontró que gran parte de los trabajadores presentan altos niveles de riesgo psicosocial y estrés, destacando a los cargos administrativos quienes expresaron mayores niveles de riesgo en relación con los cargos operativos, así mismo, no se hallaron diferencias de género en los niveles de riesgo psicosocial y estrés. Al mismo tiempo, tampoco se encontró evidencia de factores demográficas que pudieran pronosticar algún factor de riesgo o estrés en escenarios laborales.

Estos estudios son tomados como guía para orientar el curso metodológico de esta investigación, además aportan un gran contenido conceptual y procedimental que enriquece el sustento teórico del presente proyecto.

4.3.Marco legal

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden provocar problemas emocionales, cognitivos y conductuales, que pueden ocasionar problemas de salud física y mental, lo cual es provocado o favorecido por las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral, en este sentido, se ha desarrollado una legislación que representa el marco legal del presente proyecto, en el cual se tuvo en cuenta la normatividad legal vigente en Colombia a causa de la emergencia sanitarias derivada del COVID -19, entre ellas se destacan:

RESOLUCION 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.

CIRCULAR 064 DE 2020: Acciones mínimas de evaluación e Intervención de los factores de Riesgo Psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS COV 2 (Covid19) en COLOMBIA.

RESOLUCIONES 652 Y 1356 DE 2012 Que el ministerio de trabajo mediante la resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del comité de comité del comité de convivencia laboral entidades y empresas privadas.

DECRETO 614 DE 1984. El Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional: 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 y colectiva en los lugares de trabajo.

DECRETO 614 DE 1984. El Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional: 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 y colectiva en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. En su Numeral 12 del Artículo 10: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.

DECRETO 2566 DE 2009. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales que señala en el Numeral 42 del Artículo 1°: las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “labores con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo. Labores con técnicas de producción en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo y/o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque mixto, que comprende las metodologías tanto cualitativas como cuantitativas, donde la recolección de la información es de una manera abierta, permitiendo generar datos de percepciones, vivencias y experiencias de cada individuo, así como también se obtienen datos y cifras precisas para un posterior análisis estadístico, sin embargo, su alcance es descriptivo con un corte transversal, debido a que se busca identificar y analizar los efectos psicosociales que han sido afectados en el entorno laboral debido a la emergencia sanitaria en todos los trabajadores activos y a lo que hace referencia su corte transversal se debe a la forma de la recolección de la información, puesto que la recopilación de la información, el análisis y la medición se lleva a cabo en una sola ocasión que permitiría evaluar las variables establecidas internamente.

5.2.Población y muestra

5.2.1. Población

La población de este estudio está conformada por el total de trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP ubicada en el municipio de Apulo – Cund, la cual consta de 11 trabajadores cuyos cargos corresponde u oscilan entre gerente general, contador, administrador, supervisor de obra, oficial de obra, inspector SST y ayudantes o auxiliar de obra.

5.2.2. Muestra

Al ser una microempresa (son las que cuentan con un personal no superior a 10 trabajadores y con activos totales inferiores a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes) la muestra representara a todos los trabajadores que cumplieron con las características determinadas para el estudio las cuales fueron: ser trabajador activo, haber estado antes, durante y después del 2020 que fue donde se presentó el aislamiento preventivo y el cese de todas las actividades de todos los sectores por el tiempo de pandemia y tener la voluntad de participar en el estudio, considerando los aspectos éticos del consentimiento informado. De acuerdo a los criterios anteriormente mencionados se les realizó la prueba a todos los trabajadores de la empresa.

5.3.Instrumentos

El instrumento utilizado es una encuesta tipo entrevista semi estructurada, con 43 preguntas, mediante el aplicativo de Google Forms que se enviara y diligenciara de manera electrónica. La encuesta incluye tanto el instructivo como el consentimiento informado, así mismo 43 preguntas cerradas y abiertas que apuntan a indagar sobre las categorías de análisis y profundizar sobre aspectos relevantes para el presente proyecto.

Dichas categorías de análisis fueron determinadas con base a la resolución 2646 de 2008, la cual define y categoriza los factores psicosociales que se deben tener en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones.

En este sentido, para el instrumento se tomaron tres categorías de análisis principalmente: Factores Individuales, Factores Intralaborales y Factores Extralaborales, donde cada uno contiene sus respectivas subcategorías, las cuales son indagadas a través de cada uno de los reactivos.

Las variables sujetas de análisis en el presente estudio son:

Tabla 1. *Variables del estudio*

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	DEFINICIÓN
Factores Psicosociales Individuales	*Información Sociodemográfica	Sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo.
	*Información ocupacional	Antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago
	*Demandas de trabajo – Carga Física	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
	*Medio Ambiente de trabajo	Condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus,

Factores Psicosociales Intralaborales	<p>*Grupo Social de trabajo</p> <p>*Jornada de trabajo</p> <p>*Plan de Formación</p> <p>*Beneficios</p>	<p>bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Relaciones e interacciones con los demás miembros de la organización. Duración y horario de la jornada laboral, además de periodos de descanso y pausas periódicas. Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador. Remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p>
Factores Sociales Extralaborales	<p>*Tiempo Fuera del trabajo o tiempo libre</p> <p>*Redes de apoyo</p> <p>*Desplazamiento</p>	<p>Tiempo dedicado a labores o actividades diferentes a las laborales. Interacciones con los familiares, amigos o allegados. Manera en que el trabajador se traslada desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.</p>

Tabla 1. Se evidencia los factores utilizados e implementados en las encuestas aplicadas a los trabajadores. Fuente propia (2021).

5.4.Procedimientos.

Los datos recolectados en esta investigación son tomados de información suministrada por los trabajadores de la empresa construcciones y varios JP de acuerdo a los siguientes parámetros: a los trabajadores se les detecta que están expuestos a factores de riesgo psicosocial por el impacto de la pandemia del COVID-19, por tanto se pretende analizar dichos factores y caracterizar las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa en el marco de la pandemia del COVID-19, además de sugerir acciones de mejora que mitiguen el impacto en la salud de los colaboradores.

Esto se realizará mediante la medición de variables ocupacionales y sociodemográficas y la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosociales, los cuales se analizarán estadísticamente para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales afectados en la empresa Construcciones y varios JP como consecuencia de la pandemia del covid-19?

Dicha recolección de datos se realizará por medio de una encuesta tipo entrevista semi estructurada, que se aplicará por medio de un formulario de Google Forms, este se suministrará de forma virtual a los participantes por medio de un enlace enviado a su correo electrónico o WhatsApp; el tiempo promedio de desarrollo de la encuesta, por persona, es de 15 minutos.

Los datos se recolectarán de forma automática una vez el formulario sea respondido y enviado. Posteriormente, se tabularán los datos y se realizara la respectiva traficación para su posterior análisis.

En la siguiente tabla se observa el paso a paso de las actividades realizadas:

Tabla 2. *Actividades realizadas*

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO Y/O MEDIO
1. Solicitar autorización de recolección de información a la empresa Construcciones y Vario JP.	*Investigadores proyecto.	*Formato Solicitud de autorización para uso de información,
2. Socializar con los participantes la metodología de la actividad, el medio de recolección y la importancia de su participación en la investigación.	*Investigadores proyecto	*Envío de información a través de correo electrónico o WhatsApp.
3. Firma del consentimiento informado para la participación en la investigación	*Investigadores proyecto	*Consentimiento informado.
4. Aplicación de la encuesta	*Colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP.	*Encuesta en formulario Google.
5. Consolidación y evaluación de resultado	*Investigadores proyecto	*Base de datos Google Forms.

Tabla 2. Se muestra el procedimiento implementado para la recolección de datos y el desarrollo de cada actividad. Fuente propia (2021).

5.5. Análisis de información.

Para el análisis de la información de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa CONSTRUCCIONES Y VARIOS JP, se realizará mediante la exploración de los datos tanto cualitativos como cuantitativos.

En cuanto a los datos cualitativos se analiza la información mediante la interpretación y comprensión de las apreciaciones aportadas por los participantes con el fin de describir la

situación actual conforme piensan y sienten los trabajadores de la empresa Construcciones y varios JP en el marco de la emergencia sanitaria.

La información cuantitativa es analizada a través de métodos estadísticos en donde se tabularon los datos y se calculó la frecuencia, esta información es presentada y analizada mediante gráficos circulares de torta en donde se visualizan los valores y porcentajes obtenidos, al igual que en tablas de frecuencias en el caso de los cargos.

5.6.Consideraciones éticas

El presente trabajo tiene el propósito de abrir un espacio para pensar y debatir sobre el tema de la ética en la investigación psicosocial, se plantea para identificar, deliberar y de alguna forma, atenuar los dilemas que se presentan en el proceso de generación de conocimiento.

Los instrumentos que se utilizaran como lo son las encuestas que se le van a realizar a los trabajadores al momento de ejecutarlas se les solicitará la autorización y/o consentimiento para ser grabada sin afectar su ética, dignidad, integridad laboral y responsabilidad.

El tratamiento de la información recolectada será de carácter confidencial en el cual se garantizará el criterio de confidencialidad, custodiada y tratada con las debidas autorizaciones por las partes involucradas.

De igual manera, se plasmará transparentemente la información recolectada, los resultados obtenidos en las encuestas siendo estas claras, suficientes, veraces, comprensible, verificable, precisa idónea y oportunos, suministrando estas pesquisas a la Dirección de Talento Humano, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Construcciones Y Varios JP.

2.Materiales e insumos	130.000	-	130.000
3.Viajes nacionales	150.000	-	150.000
4.Otros	220.000	-	220.000

Tabla 4. Presupuesto económico invertido en la realización del proyecto. Fuente propia (2021).

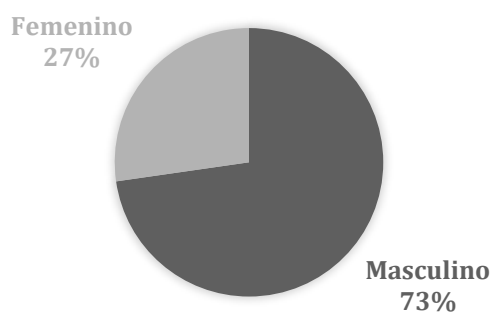
8. Resultados

Posterior a la recolección de los datos en la empresa Construcciones y Varios JP a través de la aplicación del cuestionario semiestructurado a los once colaboradores, a continuación, se presentan los resultados obtenidos que dan lugar a la caracterización de los factores psicosociales en el marco de la pandemia generada por el COVID - 19:

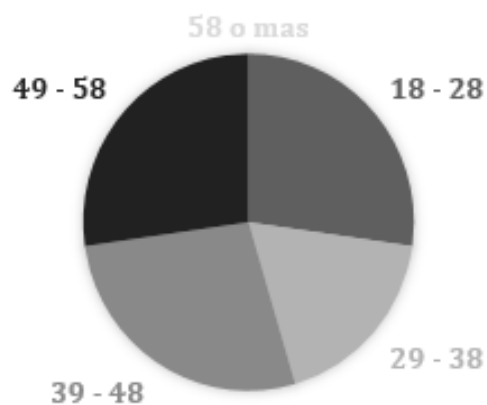
8.1.Factores Psicosociales individuales

8.1.1. Información Sociodemográfica

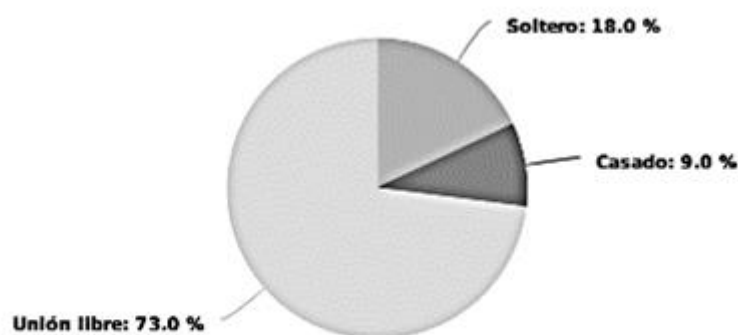
Figura 1. *Genero*



La población de la empresa es predominantemente masculina, ya que el 73% pertenecen a este género, en contraste con el 27% que es femenino, esto se debe a la actividad económica de la empresa. Fuente propia (2021).

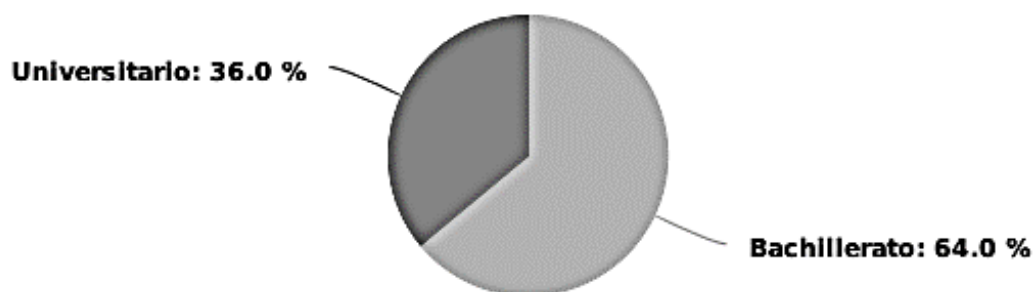
Figura 2. Edad

Se encontró que la población se encuentra distribuida en los siguientes grupos etarios: 18 a 28 representado por el 27%, de 29 a 38 por el 18%, de 39 a 48 por el 27% y de 49 a 58 por el 27%. Fuente propia (2021).

Figura 3. Estado civil

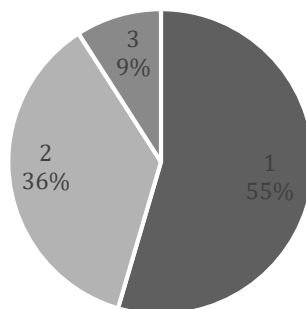
Según el estado civil de los participantes el 73% se encuentra en unión libre, frente a un 18% que es soltero y tan solo el 9% es casado. Fuente propia (2021).

Figura 4.. Escolaridad

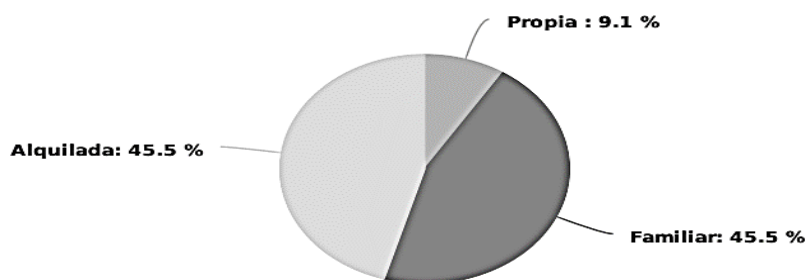


El 67% de la población es Bachiller y el 36% tiene estudios de educación superior. Fuente propia (2021).

Figura 5. Estrato socioeconómico



El 100% de la población se encuentra clasificada en la clase media y baja que corresponde al estrato 1, 2 y 3, en donde el 55% corresponde al estrato 1, el 36% al estrato 2 y el 9% al estrato 3. No hay personas de estratos 4, 5 o 6. Fuente propia (2021).

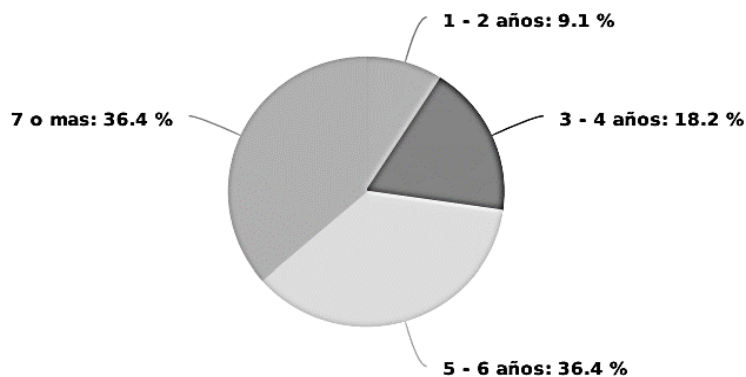
Figura 6. Tipo de vivienda

En la información del tipo de vivienda se encuentra que el 45% la población de esta empresa reside en vivienda alquilada, el 45% en vivienda familiar y tan solo el 9% tiene vivienda propia. Fuente propia (2021).

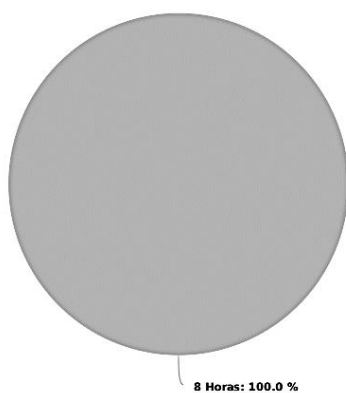
8.1.2. Información Ocupacional

Tabla 5. Cargo desempeñado

Cargo	Cantidad
Supervisor de obra	1
Auxiliar de obra	1
Secretaria	1
Ayudante de obra	2
Soldador	1
Ingeniera Industrial	1
SISO	1
Contador	1
Oficial de construcción	1
gerente General	1
Total	11

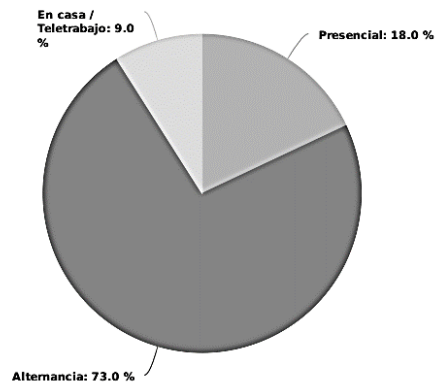
Figura 7. Antigüedad

Encontramos una población en donde el 36% lleva 7 o más años de antigüedad laborando para esta entidad, otro 34% entre 5 y 6 años, el 18% entre 3 y 4 años y tan solo el 9% entre 1 y 2 años de pertenecer a esta empresa, lo cual demuestra que es una compañía que ofrece estabilidad laboral para sus colaboradores.

Figura 8. Horas de trabajo diarias

El 100% de la población indica que trabaja 8 horas diarias, lo que equivale a 48 horas semanales, horario establecido como jornada laboral legal en Colombia.

Figura 9. Modalidad de trabajo desde el inicio de la pandemia



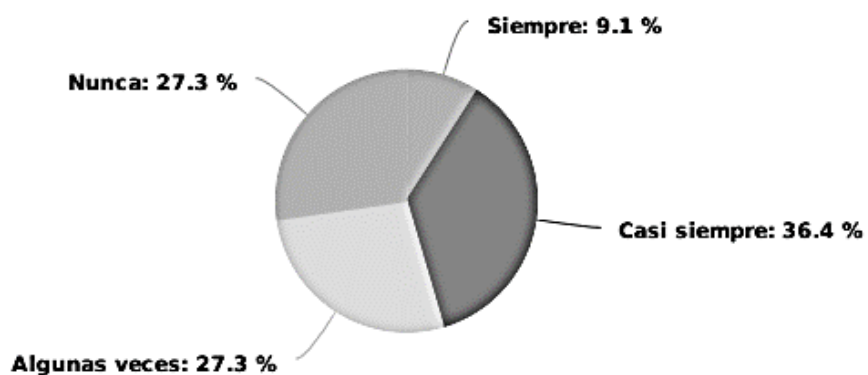
Desde el pasado mes de marzo de 2020, fecha de inicio de la pandemia del Covid – 19 el 73% de los colaboradores trabajan en modalidad de alternancia, un 18% en modalidad presencial dada la naturaleza de sus funciones y tan solo un 9% en modalidad de teletrabajo ya que sus funciones así lo permitieron.

8.2. Factores Psicosociales intralaborales

8.2.1. Demandas de trabajo – Carga Física

Figura 10.

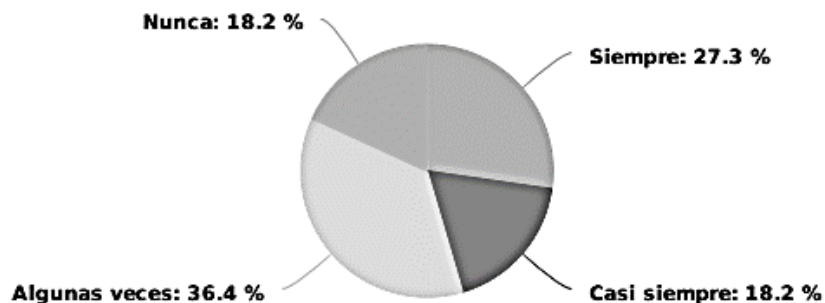
¿La modalidad de trabajo derivado de la pandemia le ha exigido más esfuerzo físico en su trabajo?



Con respecto al cuestionamiento de la exigencia del esfuerzo o carga física se evidencia que la modalidad de trabajo empleada desde el inicio de la pandemia representa un aumento en las exigencias laborales, ya que un 36.4% y el 9.1% afirma sentir un esfuerzo físico mayor dado que en repetidas ocasiones las jornadas laborales aumentaron hasta las 12 horas diarias y el personal como los supervisores y oficiales de obra han tenido que asumir funciones que no son propias de su cargo para cumplir con las demandas de la operación en las obras. Esto si persiste podría generar molestias, fatigas o preocupaciones que impactan negativamente el desempeño de estos trabajadores. En contraste, el 27.3% afirma que algunas veces y otro 27.3% que indican que no han sentido que la nueva modalidad de trabajo ha aumentado o la exigencia de esfuerzo físico en sus labores.

Figura 11.

¿El proceso de adaptación a la modalidad de trabajo le ha resultado complejo para el desarrollo de sus labores?

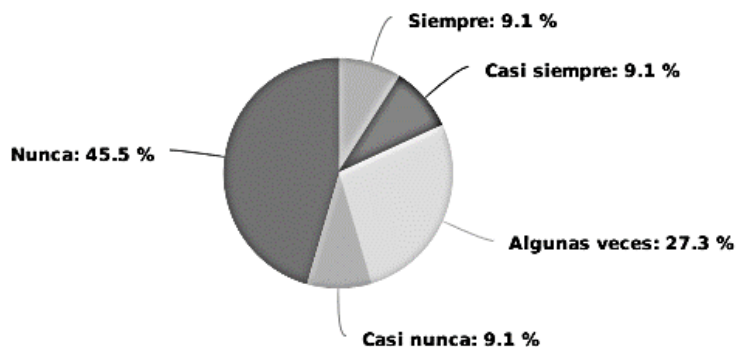


En cuanto al proceso de adaptación a la nueva modalidad de trabajo por causa de la pandemia del COVID – 19 se evidencia que para el 27,3% ha sido difícil para desarrollar sus labores al igual que para el 18,2%, quienes manifiestan que por la naturaleza de sus funciones se ha complicado la organización del tiempo, ya que por la alternancia los días de trabajo disminuyeron, pero las jornadas laborales de estos días se extendieron más de lo normal, lo cual ha generado traumatismos y modificaciones en las rutinas de los trabajadores.

Figura 12.

¿Considera que el rendimiento laboral ha empeorado o ha sido afectado a causa de la pandemia del COVID

– 19?

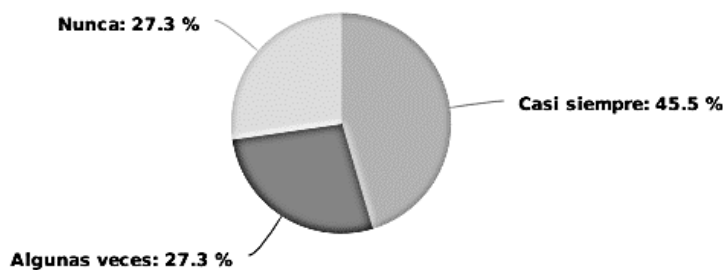


En la percepción del rendimiento laboral de los trabajadores el 45.5% afirma que su rendimiento laboral no se ha visto afectado por la pandemia del Covid – 19, tan solo el 18.2% considera que su rendimiento se ha visto impactado de manera negativa, lo cual se trata de casos particulares que presentan algún tipo de molestia, fatiga o preocupación derivada de los efectos de la pandemia.

Una de esas preocupaciones y tal vez la principal es la exposición o riesgo de contagio del virus del SARS CoV2, por lo tanto, se indago sobre este aspecto:

Figura 13.

¿Con llegada de la pandemia del SARS CoV2 en su modalidad de trabajo, ¿le preocupa estar expuesto a este riesgo y ser contagiado?



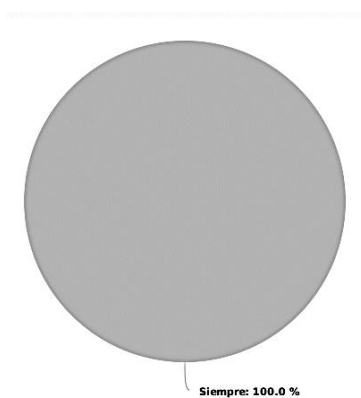
El 45.5% manifiestan gran preocupación frente al nivel de exposición de contagio del virus del SARS CoV2 ya que sienten un temor inminente a contagiarse, el 27.3 en algunas ocasiones sienten temor por este riesgo, y un 27.3 no siente ningún tipo de preocupación o angustia por esto.

Dadas estas apreciaciones, es importante señalar que para hacer frente a este riesgo y mitigar o disminuir los índices de contagio se deben seguir todas las recomendaciones de las autoridades de salud, además se deben emplear todos los protocolos de bioseguridad que

permitan disminuir esa preocupación y temores generados por ese riesgo de contagio. Con el fin de evaluar como esta este aspecto se realizó la siguiente pregunta:

Figura 14.

¿Aplica los protocolos y elementos de protección de bioseguridad en su casa o lugar de trabajo para el desarrollo de sus labores?

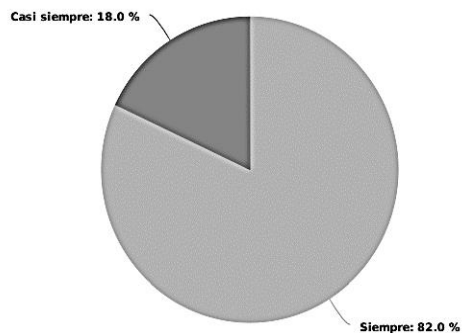


El 100% de los trabajadores aseguran que aplica los protocolos y elementos de protección de bioseguridad en su casa o lugar de trabajo en el ejercicio de sus labores, destacando la desinfección de manos, calzado y vestimenta como factor de protección principal, seguido de uso de tapabocas, distanciamiento social y utilización de EPP.

8.2.2. Medio ambiente de trabajo

Figura 15.

¿Considera que su puesto de trabajo (en casa o en la empresa) es adecuado para realizar sus labores?



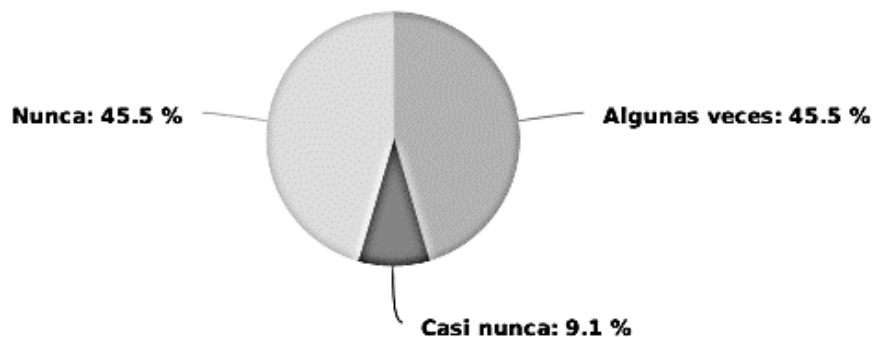
El 82% de los colaboradores manifiesta que su lugar de trabajo está en buenas condiciones de iluminación, ergonomía y confort, considerándolo como apto para trabajar por largas jornadas, no obstante, algunos de ellos mencionan que en algunas obras o cuando laboran en horarios nocturnos la iluminación se reduce considerablemente lo cual afecta su productividad.

8.2.3. Grupo social de trabajo

Para analizar el aspecto de grupo social de trabajo se indago lo siguiente:

Figura 16.

¿La comunicación entre compañeros de trabajo y jefes ha disminuido o ha sido afectada debido a la emergencia sanitaria?

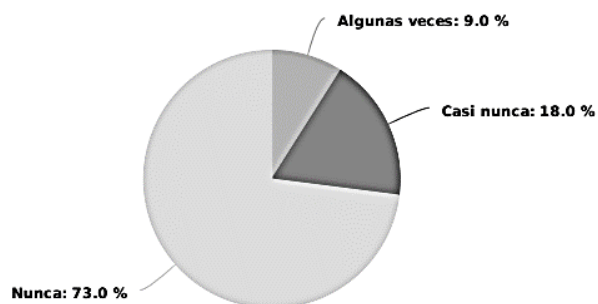


El 45.5% de los participantes afirman que la comunicación no se ha visto afectada a raíz de la emergencia sanitaria, otro 45.5% indica que algunas veces se afecta este aspecto dado el distanciamiento social lo cual interrumpe o corta la comunicación, además el empleo de la virtualidad ha transformado la manera de trasmisión de la información y ha obligado a todos los colaboradores al uso permanente de los tics, aun cuando algunos de ellos no tenían el dominio de estas.

Si bien la comunicación es uno de los factores más importantes, si no, el más importante en los grupos de trabajo, seguido por las que las relaciones interpersonales, la cuales también examinamos en el marco de la pandemia del COVID – 19:

Figura 17.

¿Las relaciones interpersonales con compañeros o jefes se han visto afectadas debido a la emergencia sanitaria?

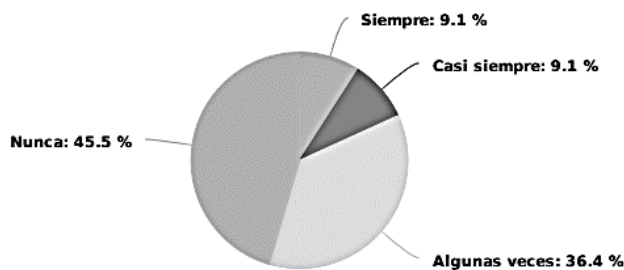


Se encontró que el 73% asegura que las relaciones interpersonales dentro de la organización no se han visto afectadas durante la emergencia sanitaria, no reportan ningún inconveniente o altercado con superiores o pares que esté relacionado con la pandemia del COVID – 19, solo el 9% representado en 1 persona que indica que sus relaciones interpersonales se han visto afectadas a causa de la pandemia.

8.2.4. Jornada de trabajo

Figura 18.

¿La jornada laboral ha sido modificada debido a la emergencia sanitaria?

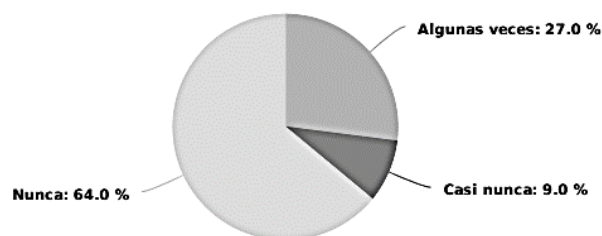


Desde el inicio de la pandemia del COVID – 19 el 45.5% de los trabajadores indican que su jornada laboral no ha sido modificada, el 36.4% indican que algunas veces se ha modificado

su jornada de trabajo y el 9.1% siempre y casi siempre se ha modificado su jornada dado por disposiciones de las autoridades locales y nacionales los horarios de las obras de construcción sufrieron cambios, además de la alternancia esto aumento las jornadas laborales para algunos trabajadores los cuales pasaron de 8 a 12 horas en algunos días, generando cansancio físico, agotamiento y disminución de productividad.

Figura 19.

Con la llegada de la emergencia sanitaria y las nuevas modalidades de trabajo, ¿han disminuido los espacios de descansos laborales horarios de almuerzo o pausas durante la jornada?



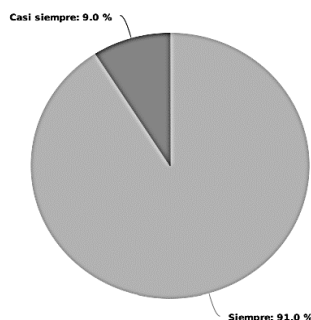
Con respecto a los tiempos de descanso, horarios de almuerzo o pausas durante la jornada laboral el 64% ostenta que no se han alterado o disminuido estos tiempos de bienestar periódicos, en comparación con el 27% que asegura que en ocasiones han disminuido o suspendido alguno de estos espacios a causa de cumplir con sus obligaciones diarias desde que inicio la pandemia del COVID – 19.

8.2.5. Plan de formación

Para analizar este aspecto, se profundizo sobre las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador, lo cual indudablemente ha tenido que ser modificado en épocas de pandemia:

Figura 20.

¿Las capacitaciones que se han ejecutado durante el periodo de emergencia sanitaria han aportado al desarrollo de su trabajo?

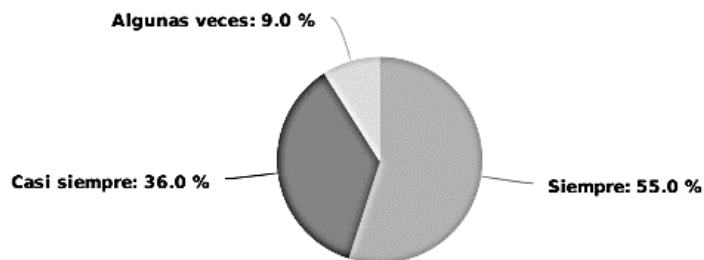


Se obtiene resultados favorables ya que el 91% afirma que las capacitaciones recibidas durante la emergencia sanitaria han aportado significativamente para el desarrollo de las labores, ya que propician al aprendizaje autónomo y continuo, incentivan el uso de los tics, optimizan el tiempo ya que no implica desplazamientos, son enriquecedoras para el fortalecimiento de sus perfiles y la cualificación de sus competencias.

En este sentido la transformación de la metodología para impartir las capacitaciones ha sufrido un total cambio, ya que antes de la emergencia sanitaria se realizaban de manera presencial, lo cual implicaba gastos de tiempo, dinero en transporte y recursos físicos, hoy por hoy a partir de la aparición de la pandemia del SARS CoV2, esto se ha cambiado por plataformas, aplicaciones virtuales y dispositivos tecnológicos que facilitan los encuentros grupales, por lo tanto se indaga a los trabajadores sobre cómo perciben estos cambios:

Figura 21.

¿La forma de la metodología de las capacitaciones ha cambiado para mejorar?



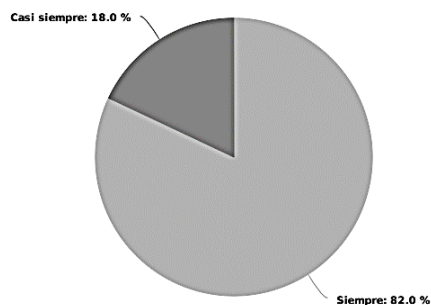
El 55% de los trabajadores indican que la nueva metodología cambió para mejorar y optimizar los procesos de capacitación, un 36% asegura que casi siempre ha mejorado, sin embargo, hay factores que no son fáciles de manejar por medio de las nuevas metodologías, y un 9% manifiesta que tan solo algunas veces ha mejorado ya que no es fácil para todas las personas la adaptación y el manejo de las nuevas modalidades de capacitación.

8.2.6. Beneficios

Como último factor intralaboral para analizar, indagamos sobre aspectos como remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo en el transcurso de la pandemia del SARS CoV2:

Figura 22.

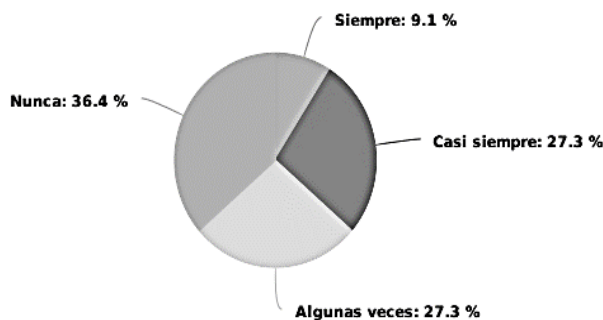
¿Con la llegada del COVID - 19 la empresa paga lo acordado y a tiempo su salario?



El 82% de los participantes afirman que los pagos de sus salarios durante la emergencia sanitaria han sido a tiempo y en la cantidad acordada, tan solo el 18% que equivalen a 2 personas indican que casi siempre se les ha cancelado sus salarios conforme lo acordado. Esto indica que la empresa se ha esmerado por cumplir con las obligaciones de sus trabajadores lo cual genera estabilidad y seguridad en tiempos de crisis.

Figura 23.

¿Los beneficios monetarios, alimenticios, compensatorios y demás, han sido modificados debido a la emergencia sanitaria por el COVID – 19?



Al igual que la remuneración económica, existen otros beneficios que la empresa otorga a los trabajadores, estos según el 36.4% no fueron modificados en ningún aspecto, para el 27.3% algunas veces y casi siempre fueron modificados entre ellos el beneficio económico ya que hubo una reducción de un porcentaje del salario para así poder mantener el 100% de los empleos mientras durara la emergencia sanitaria, sin embargo, esta reducción se realizó de común acuerdo entre trabajadores y directivas de la empresa.

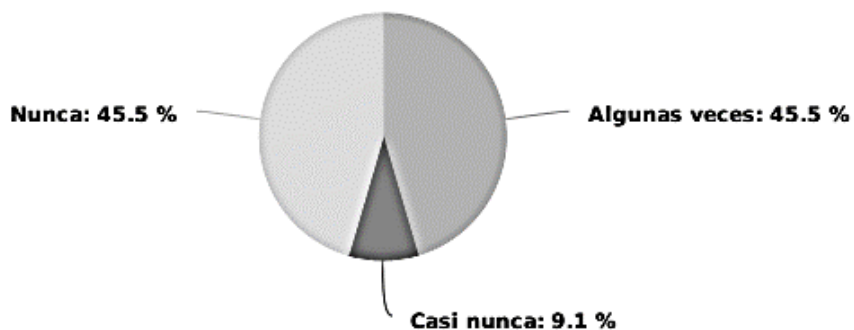
8.3. Factores psicosociales extralaborales

En este apartado analizaremos aspectos esenciales del trabajador fuera del ámbito laboral entre ellos tiempo libre, redes de apoyo y desplazamiento durante la emergencia sanitaria.

8.3.1. Tiempo fuera del trabajo o tiempo libre

Figura 24.

¿La nueva modalidad de trabajo (Presencial, Alternancia o Teletrabajo) ha implicado una disminución en sus tiempos de descanso?

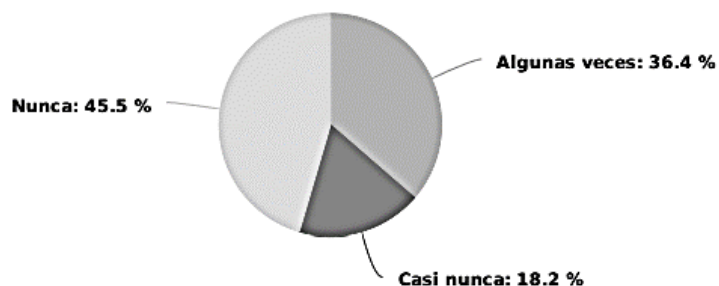


En cuanto al uso del tiempo fuera de la empresa se encontró que el 45.5% afirma que la nueva modalidad de trabajo no ha modificado sus tiempos de descanso, un mismo porcentaje 45.5% indica que algunas veces sus tiempos de descanso fuera del trabajo han disminuido, y un 9.1% no han sufrido casi nunca ningún cambio en sus tiempos de descanso fuera de la empresa.

Igualmente, se indago sobre la modificación de los tiempos para realizar actividades personales debido a la realización de actividades laborales:

Figura 25.

¿La nueva modalidad de trabajo (Presencial, Alternancia o Teletrabajo) ha implicado una disminución en el tiempo para realizar sus actividades personales?

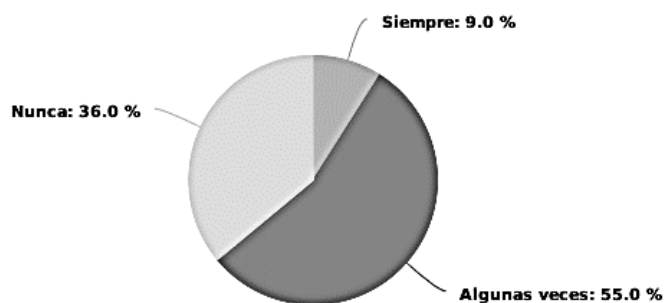


El 45.5% no percibe disminución o cambio alguno en el tiempo empleado para realizar sus actividades personales, en comparación un 36.4% que algunas veces se ha visto afectado en cuanto a que por realizar tareas laborales ha disminuido el tiempo para realizar sus actividades de índole personal, y un 18.2 % casi nunca le ha disminuido el tiempo para sus temas personales.

En este sentido, es importante examinar cómo han cambiado los hábitos de los trabajadores y el manejo del tiempo para desarrollar sus actividades extralaborales:

Figura 26.

¿Considera que la pandemia del COVID 19 ha modificado sus rutinas, afectando esto su manejo del tiempo para el desarrollo de actividades extralaborales?



Tan solo el 9% de los trabajadores considera que sus rutinas han cambiado y el 55% en ocasiones, esto debido a los cambios en las dinámicas sociales y a la nueva normalidad que se presenta por la pandemia del COVID-19, la cual implica cambios de horarios y en muchas de las

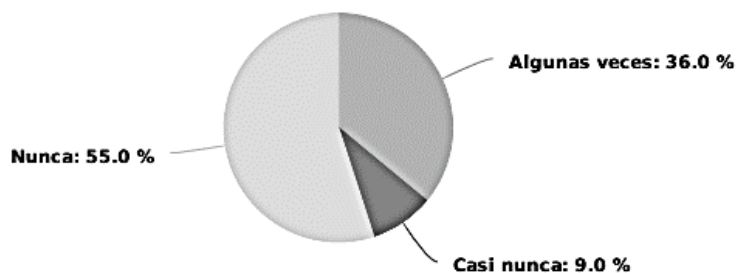
actividades que usualmente realizaban algunos de los trabajadores, por ende, se han visto obligados a modificar sus hábitos, rutinas y distribuir el tiempo para adaptarse y protegerse el riesgo de contagio. El 36% no han transformado sus rutinas ni han visto afectado el manejo de su tiempo.

8.3.2. Redes de apoyo

En esta sección se evaluaron las interacciones con los familiares, amigos o allegados, por lo tanto, se indago lo siguiente:

Figura 27.

¿La nueva modalidad de trabajo (Presencial, Alternancia o Teletrabajo) ha generado algún cambio en la comunicación con sus familiares y amigos?

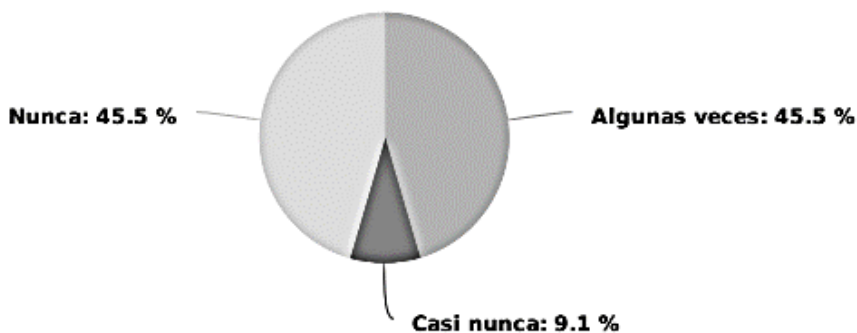


El 55% de los participantes afirman que la nueva modalidad de trabajo en el marco de la pandemia del SARS CoV2 no ha alterado la forma ni la calidad de la comunicación con sus familiares, amigos o allegados, 9% casi nunca y el 36% indica que algunas veces se vio afectada la comunicación ya que la nueva modalidad implica aislamiento y distanciamiento social lo cual impide la comunicación directa y afecta la forma de relacionarse, ya que el contacto no estaba permitido debido a la suspensión de actividades sociales y reuniones presenciales.

Sumado a esto la modificación de los horarios y jornadas de trabajo ha impactado en la comunicación tanto con la pareja como con los familiares o amigos:

Figura 28.

¿Los horarios que se manejan en su trabajo han impedido la comunicación con pareja, familiares y amigos?

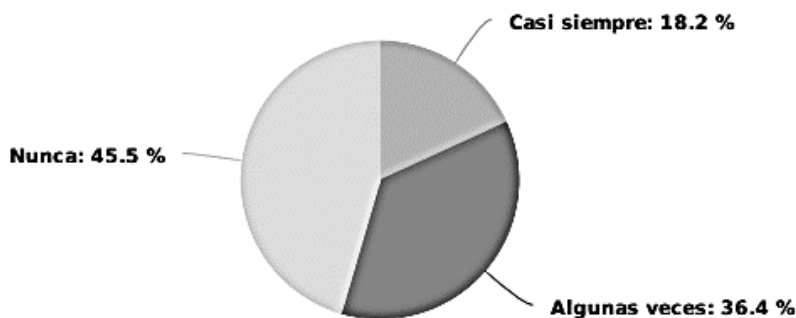


El 45.5% asegura que los horarios de su trabajo no afectan la comunicación con sus redes de apoyo, en tanto, el 45.5% algunas veces ha percibido alteraciones en la comunicación con su pareja, familiares o allegados a causa de los nuevos horarios establecidos durante la pandemia del COVID-19 ya que se les ha dificultado la transmisión de información de manera fluida u oportuna.

Esto en algunas ocasiones afecta las relaciones interpersonales extralaborales, además de todas las situaciones que subyacen de la emergencia sanitaria lo cual agudiza la problemática, para evaluar esto se indago:

Figura 29.

¿Considera que la pandemia del COVID-19 ha afectado sus relaciones con familiares, amigos o allegados?



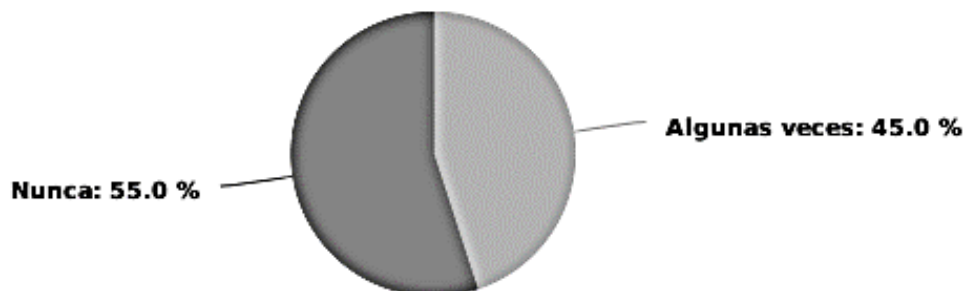
El 45.5% de los trabajadores considera que no se han visto afectadas sus relaciones con familiares, amigos o allegados, en comparación del 36.4% que algunas veces y el 18.2% que indican que, si han sufrido afectaciones en sus relaciones dado que, por efectos del distanciamiento y aislamiento, además que por el temor al contagio han modificado sus formas de interactuar hasta tal punto de evitar cualquier contacto con otras personas.

8.3.3. 8.3.3 Desplazamiento

Indudablemente el desplazamiento de los trabajadores hacia su lugar de trabajo es un aspecto que ha cambiado desde el inicio de la emergencia sanitaria, por lo tanto, se indago de la siguiente forma:

Figura 30.

¿Se ha modificado la forma en que usted se desplaza a su lugar de trabajo?



Para el 55% de los participantes no han sufrido cambios significativos en su forma de desplazamiento de casa hacia el lugar de trabajo, mientras que para el 45% en algunas ocasiones han tenido que cambiar sus medios de transportes habitual lo cual ha generado algún tipo de preocupación por la exposición directa con el riesgo de contagio que existe en el transporte público.

Para finalizar, podemos observar que la Empresa Construcciones y Varios JP es una microempresa que cuenta con 11 trabajadores de los cuales la mayoría son del género masculino, esto se debe a la naturaleza de su actividad económica, en su gran mayoría no cuentan con educación superior y se ubican en el estrato socio económico medio o bajo. En cuanto a la parte ocupacional, esta es una empresa que se caracteriza por brindar estabilidad y continuidad a sus colaboradores aun en momentos coyunturales como la pandemia del COVID – 19.

Esta situación de crisis cuyas consecuencias han sido devastadoras para gran parte de la población, entre ellos los trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP, quienes en la actualidad poseen un adecuado estado de salud físico y mental, sin embargo, también han sido impactados de alguna manera por esta situación excepcional, resaltando tan solo un caso en particular que amerita seguimiento e intervención inmediata para minimizar el riesgo de desarrollar alguna patología mental.

En cuando a los factores psicosociales intra laborales, es de resaltar que la carga laboral ha aumentado ya que gran parte de los colaboradores manifiestan que a partir de la pandemia tienen exigencias considerables de trabajo superiores a lo normal, las cuales pueden estar

presentadas en cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral, rol que desempeña y de la jornada de trabajo, en consecuencia esto representa un riesgo ya que puede decrementar el desempeño y por ende la productividad disminuye. Sumado a esto, el distanciamiento social ha modificado las formas de relacionarse, a su vez a traído nuevas formas de comunicación que ha permitido mantener en gran medida las buenas relaciones entre los integrantes de la organización.

Otro aspecto que llamo la atención, es que, si bien los puestos de trabajo son adecuados en cuanto a confort y ergonomía, hay registros de deficiencia de iluminación en algunas obras lo cual representa un riesgo inminente para los trabajadores, al igual que las largas jornadas de trabajo que a causa de la emergencia sanitaria se han extendido más de lo habitual ocasionando fatiga, cansancio y riesgo de presentar síntomas de estrés. En cuanto a los beneficios económicos otorgados por la empresa, es importante señalar que la compensación salarial se ha mantenido y ha sido funcional, por tanto, la mayoría de los colaboradores se sienten recompensados financieramente a pesar de la reducción de salario que se pactó de común acuerdo entre todos en pro de mantener la totalidad de la planta de personal.

Para terminar, con respecto a los factores psicosociales extra laborales es evidente que en respuesta a la obligación de adaptación a los cambios que se presentaron por causa de la pandemia del COVID - 19 se tuvieron que modificar hábitos y rutinas lo que implica cambios en las actividades fuera del trabajo y en el comportamiento propio de cada individuo, esto llevo a algunas personas a emprender acciones que no son saludables como el aislamiento, la ansiedad,

angustia, fatiga y estrés, lo cual se consideran factores predisponentes para desarrollar una patología mental como la depresión, estrés post traumático, entre otros.

9. Conclusiones

Indudablemente la pandemia de SARS CoV2 o bien llamado COVID – 19 ha generado múltiples traumatismos y consecuencias en la salud tanto física como mental de las personas, convirtiéndose este en la principal amenaza o riesgo al cual están expuestas las personas en todos los ámbitos en los cuales se desenvuelven incluyendo el ámbito laboral, el cual ha tenido que modificarse y reinventarse para hacerle frente a este desafío que en muchos casos afectó la calidad de vida, la salud física y mental, y el desempeño laboral de los trabajadores.

Bajo este panorama se realizó el presente estudio el cual apuntó a analizar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los colaboradores de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras) a causa de la emergencia sanitaria del Covid-19, mediante el cual se concluyó que:

Con referencia a la incidencia que tienen los factores psicosociales en la salud mental de los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria se evidencia que si bien existe un solo caso donde la afectación ha sido notoria, la mayoría de los trabajadores ostenta tener adecuado estado de salud tanto mental como física y consideran que su rendimiento no se ha visto afectado, no obstante, los procesos de adaptación a las nuevas dinámicas laborales y rutinas personales han causado en algunos casos angustia y riesgo de presentar estrés.

En cuanto a las tres variables analizadas factores psicosociales individuales, intralaborales y extralaborales, se ultima que:

La empresa Construcciones y Varios JP está conformada por un equipo de trabajo de 11 personas, donde la mayoría son de sexo masculino, esto se debe a la actividad económica de la empresa la cual se orienta a la construcción, gran parte de ellos no cuentan con educación superior, su estrato socioeconómico los ubica en las clases media y baja, por la ubicación de la empresa la mayoría de ellos residen en el municipio de Apulo (Cundinamarca) en viviendas alquiladas o familiares. En cuanto a la parte ocupacional se evidencia que la empresa ofrece estabilidad laboral ya que todos los trabajadores tienen una antigüedad prolongada, lo cual ha generado sensación de seguridad y tranquilidad para ellos en esta época de crisis. Igualmente, que la empresa les ha permitido ejecutar sus labores de manera alternada promoviendo el autocuidado y preservando el empleo.

Con respecto a los factores psicosociales intra laborales es evidente que la carga laboral aumento, por tanto, es imperativo verificar los niveles de dicho aumento, las funciones, responsabilidades y jornadas de cada rol, ya que esto es un factor que puede estar generando molestias, fatigas o preocupaciones que impactan negativamente el desempeño de estos trabajadores.

Los cambios subyacentes de la pandemia del COVID – 19 han traído consigo nuevas formas de comportamiento al interior de las familias y las organizaciones, es el caso de la empresa Construcciones y Varios JP en donde todos sus trabajadores han optado por emplear protocolos de bioseguridad que suscitan al autocuidado y previenen el riesgo de contagio del virus del COVID-19, a su vez las relaciones interpersonales han sufrido modificaciones en cuanto a la nueva forma de relacionamiento, ya que el distanciamiento social ha limitado las formas de comunicación y ha sugerido el empleo de la virtualidad y las tics, aun cuando varios de los trabajadores no cuentan con el dominio de estas herramientas; no obstante esto no ha

afectado de manera negativa las relaciones interpersonales ya que no se reportaron inconvenientes o altercados al interior de la empresa, siendo esto buen indicador de un clima laboral adecuado en épocas de pandemia.

Al revisar los resultados del apartado relacionado con el medio ambiente de trabajo, se puede observar que la mayor parte de los colaboradores se sienten cómodos con su puesto de trabajo, aunque referencian casos de excepción, donde las características de la obra dificultan su desempeño, especialmente por condiciones deficientes de iluminación. En este caso, es importante que la empresa valide diferentes opciones para corregir esta falencia, ya que es una condición insegura que además de generar molestia durante el desempeño de las labores, puede causar accidentes. Así mismo, se puede determinar que perciben que la comunicación entre compañeros de trabajos y jefes se ha visto afectada por la emergencia sanitaria, aunque contrario a esto, consideran que las relaciones interpersonales al interior de la empresa, en general, no han cambiado.

Las jornadas laborales fueron intervenidas, como resultado de las restricciones impartidas por el gobierno nacional y distrital, y debido a esto la empresa incrementó los horarios en algunos días, generando cansancio físico en el personal. Aunque no se alteraron los espacios de descanso, de acuerdo a la opinión de la mayor parte de la población encuestada, para algunos de ellos, ha sido necesario suspender algunos de estos espacios para poder alcanzar las metas de trabajo propuestas, lo que sugiere que la carga laboral se modificó y es necesario revisar la suficiencia de la planta de personal.

Es importante resaltar, que los procesos de capacitación realizados durante la pandemia han sido de utilidad para incrementar el desarrollo de las funciones de los empleados, aunque la opinión relacionada con la metodología de capacitación no es del todo favorable. Otro aspecto

considerado positivo, es que gran parte de la población, indica que, a pesar de las condiciones generadas por la pandemia, el empleador canceló oportunamente los salarios y de acuerdo a lo pactado, solo dos personas no estuvieron de acuerdo. Para este caso, es posible que la opinión de los dos empleados se deba a que, para la empresa, fue necesario reducir de común acuerdo los salarios, para mantener el 100% de la nómina, en este sentido, esto indica que la empresa realizó todos sus esfuerzos para retener a sus empleados y continuar ofreciendo bienestar y estabilidad.

Relacionado con los factores extralaborales, se puede concluir que, si bien la pandemia ha sido un momento difícil para todos los trabajadores de la empresa, algunos se vieron más afectados que otros por el miedo a la exposición de dicho virus y que con ello se afectara la salud de los mismos y de sus familiares; es por eso que varios trabajadores se aislaron y salían para lo estrictamente necesario que era laborar y rebuscar la alimentación y manutención de su vivienda, no obstante, en relación con amigos, viajes, actividades de ocio entre otras ellos prefirieron suspenderlas y no salir de la casa por el bienestar de todos; cabe resaltar que algunas de estas personas manifestaron sufrir de ansiedad, episodios depresivos y estrés lo cual generó desmotivación en su qué hacer, lo que impacta negativamente en su rendimiento laboral.

Otro aspecto a tener en cuenta es el manejo del tiempo, aspecto como se mencionó anteriormente en algunos casos ha generado traumatismos dado a que por la naturaleza de sus funciones ha obligado a muchas personas a modificar sus rutinas y hábitos dificultando la adaptación a las nuevas formas de trabajo y afectando directamente tanto la calidad como la cantidad de tiempo empleado para actividades fuera del trabajo y en casos puntuales generando cuadros de ansiedad y estrés. Finalmente, se evidencia que las redes de apoyo no se han visto afectadas en términos de comunicación ni relaciones interpersonales.

10. Recomendaciones

- Divulgar los resultados de las entrevistas del riesgo psicosocial en la empresa Construcciones y varios JP, con el objetivo de dar a conocer a la alta dirección y a los líderes de los procesos, los diferentes factores que pueden estar afectando o puedan llegar a afectar la salud y el desempeño de los trabajadores.
- Revisar y de ser necesario actualizar los perfiles de cargo con las funciones que son propias de cada posición, con el fin de garantizar que cada trabajador ejecute las labores estrictas de su rol y dentro de la jornada laboral establecida para así disminuir la carga laboral y alcanzar un óptimo desempeño laboral.
- Derivado de la percepción de los colaboradores, si bien la mayoría de los colaboradores manifiesta que su lugar de trabajo está en buenas condiciones de iluminación, ergonomía y confort, hay casos que aseguran que hay deficiencia en la iluminación en algunas obras civiles, por lo tanto, es importante capacitar al personal, para que notifique oportunamente este tipo de situaciones, y la empresa debe implementar inspecciones en estos lugares para verificar las condiciones de iluminación y emprender acciones inmediatas que corrijan este riesgo inminente ya que puede propiciar lesiones o accidentes.
- Es importante mantener los protocolos de bioseguridad para reducir el riesgo de contagio y así generar tranquilidad en el personal.
- Continuar con el plan de capacitación y formación de manera virtual, incentivando el uso, facilitando las herramientas y el acceso a plataformas tecnológicas a quienes se les ha dificultado. Adicionalmente, se sugiere incluir en el plan de capacitación temas de

manejo del tiempo ya que a causa de las nuevas modalidades de trabajo y horarios se han modificado rutinas y hábitos, por consiguiente, es importante concientizar al personal de esta nueva realidad para así establecer horarios y jornadas que favorezcan tanto a la empresa como a los trabajadores.

- Respecto al medio de transporte que optan por tomar algunos trabajadores para su desplazamiento hacia el lugar de trabajo o viceversa, se sugiere en la medida de lo posible implementar rutas seguras e incentivar medios de transporte como lo son el uso de la bicicleta, patinetas o compartir vehículos particulares, así se reduce el riesgo de contagio del COVID – 19, sumado a esto el tiempo empleado en el uso del transporte público genera en muchas ocasiones estrés dado que esto afecta la cantidad y la calidad del tiempo que tiene la persona para la realización de actividades extralaborales y la interacción con sus familiares y amigos.

11. Referencias bibliográficas

Bernal, M, Gómez, C y Suarez, F (2021), Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá. Obtenido de la Universidad ECCI.

Cabezas, R (2020). Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por COVID-19 en Pymes de manufactura de plástico. Obtenido de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador.

Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). 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. Obtenido de Universidad EAFIT.

Agencia de la ONU para los Refugiados. (s.f.). Obtenido de <https://www.acnur.org/salud-publica-durante-la-covid-19.html>

Barrios, S., & Paravic, T. (2006). *Scielo*. Obtenido de Scielo:

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?format=pdf&lang=es>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Agosto 2021. Recuperado de:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) mayo 2020. Recuperado de:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_may_20.pdf

Felipe , K. (2020). Estrés laboral y su relación con la inteligencia emocional de los trabajadores de supermercados durante la alerta sanitaria por la covid-19. Obtenido de la Universidad de la Laguna España.

Flores , J., & Argúello , M. (2020). Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito Ecuador, 2020. Obtenido de la Universidad Internacional SEK.

Hernández. R., Fernández., C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. México D.F., México: McGraw Hill.

Laborales, R. (s.f.). *Portal de Riesgos Laborales*. Obtenido de Portal de Riesgos Laborales: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015). Estudios económicos de la OCDE Colombia. Recuperado de: https://www.oecd.org/economy/surveys/Overview_Colombia_ESP.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Ginebra.

Ramírez, Castro, Lerma, Yela y Escobar (2021). Consecuencias de la pandemia COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. Obtenido de Scielo.

Ramírez,E, Griebing, M y Rodríguez, N (2016). Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá. Obtenido de Universidad Santo Tomas.

- Salud, I. N. (2020). Informe 12: COVID-19 en Colombia, consecuencias de una pandemia en desarrollo. Observatorio Nacional de Salud, Bogotá. Recuperado el 5 de julio de 2021, de <https://www.ins.gov.co/Direcciones/ONS/Informes/12COVID-19%20en%20Colombia,%20pandemia%20en%20desarrollo.pdf>
- Salud, O. M. (2019). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Salud, O. M. (2021). Respuesta de la OPS/OMS. Informe n.o 51. Obtenido de <https://www.paho.org/es/documentos/covid-19-respuesta-opsoms-reporte-51-21-mayo-2021>
- Social, M. d. (23 de julio de 2008). Resolución 2646 DE 2008. Obtenido de Ministerio de la Protección Social: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

12. Anexos

1. Formato de la encuesta

INSTRUCCIONES

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

Por favor responda las siguientes preguntas de acuerdo a las indicaciones que se muestran a continuación:

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo.

1. Sexo:

Masculino
Femenino

2. Por favor indique su rango en el cual se encuentra su edad:

18 – 28
29 – 38
39 – 48
49 – 58
58 o mas

3. Estado Civil:

Soltero
Casado
Unión Libre
Separado
Divorciado
Otro, cual: _____

4. Grado de escolaridad:

Ninguno
Primaria
Bachillerato
Universitario
Postgrado

5. Localidad de residencia

6. Estrato socio económico

7. Tipo de vivienda:

Propia
Familiar
Alquilada

8. Cargo ocupado en la empresa:

9. Antigüedad:

1 a 2 años
3 a 4 años
5 a 6 años
7 o mas años

10. ¿Horas que trabaja al día?

4 horas
6 horas
8 horas
12 horas
Mas de 12 horas

11. ¿Desde el inicio de la emergencia sanitaria cual ha sido su modalidad de trabajo? *

Presencial
Alternancia
En casa / Teletrabajo

12. ¿La modalidad de trabajo derivado de la pandemia le ha exigido más esfuerzo físico en su trabajo? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

13. Indique de qué forma ha aumentado el esfuerzo físico (si aplica según la respuesta anterior)

14. El proceso de adaptación a la modalidad de trabajo le ha resultado complejo para el desarrollo de sus labores *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi Nunca
Nunca

15. Indique cual es el motivo que se le ha dificultado con la adaptación de la nueva modalidad de trabajo (si aplica según la respuesta anterior)

16. ¿ Considera que el rendimiento laboral ha empeorado o ha sido afectado a causa de la pandemia del COVID – 19?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

17. Con llegada de la emergencia sanitaria bajo su modalidad de trabajo ¿le preocupa estar expuesto a este riesgo y ser contagiado? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

18. ¿Aplica los protocolos y elementos de protección de bioseguridad en su casa o lugar de trabajo para el desarrollo de sus labores? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

19. Mencione los protocolos de bioseguridad que aplica en su casa o lugar de trabajo

20. Considera que su puesto de trabajo (en casa o en la empresa) es adecuado para realizar las labores (está en buenas condiciones de iluminación, ergonomía y confort, es apto para trabajar por largas jornadas) *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

21. Mencione las condiciones que pueden alterar su puesto de trabajo (si aplica según su respuesta anterior)

22. ¿La comunicación entre compañeros de trabajo y jefes ha disminuido o ha sido afectada debido a la emergencia sanitaria?*

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

23. Explique de qué forma ha sido afectada la comunicación (si aplica de acuerdo con la respuesta anterior)

24. ¿Las relaciones interpersonales con compañeros o jefes se han visto afectadas debido a la emergencia sanitaria? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

25. ¿La jornada laboral ha sido modificada debido a la emergencia sanitaria? *

Siempre
Casi siempre

Algunas veces
Casi nunca
Nunca

26. Mencione su horario de trabajo y si ha influido de manera positiva o negativa en su calidad de vida (si aplica según la respuesta anterior)

27. Con la llegada de la emergencia sanitaria y las nuevas modalidades de trabajo, ¿han disminuido los espacios de descansos laborales horarios de almuerzo o pausas durante la jornada? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Nunca
Casi nunca

28. ¿Las capacitaciones que se han ejecutado durante el periodo de emergencia sanitaria han aportado al desarrollo de su trabajo? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

29. Mencione como se ha sentido con la metodología nueva de las capacitaciones y su entendimiento (si aplica según la respuesta anterior)

30. ¿La forma de la metodología de las capacitaciones ha cambiado para mejorar?*

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

31. ¿Con la llegada del COVID - 19 la empresa paga lo acordado y a tiempo su salario? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

32. ¿Los beneficios monetarios, alimenticios, compensatorios y demás, han sido modificados debido a la emergencia sanitaria por el COVID - 19? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

33. Mencione los beneficios que ya no cuenta, que se modificaron o que se indujeron (si aplica según la respuesta anterior)

34. ¿La nueva modalidad de trabajo (Presencial, Alternancia o Teletrabajo) ha implicado una disminución en sus tiempos de descanso? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

35. ¿La nueva modalidad de trabajo (Presencial, Alternancia o Teletrabajo) ha implicado una disminución en el tiempo para realizar sus actividades personales? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

36. ¿La nueva modalidad de trabajo (Presencial, Alternancia o Teletrabajo) ha generado algún cambio en la comunicación con sus familiares y amigos? *

Siempre

Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

37. Mencione los cambios que ha generado en la comunicación (si aplica según la respuesta anterior)

38. ¿Los horarios que se manejan en su trabajo han impedido la comunicación con pareja, familiares y amigos? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

39. ¿Considera que la pandemia del COVID-19 ha afectado sus relaciones con familiares, amigos o allegados?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

40. Mencione en que se han visto afectadas sus relaciones con familiares, amigos o allegados a causa de la pandemia del COVID-19 (si aplica según la respuesta anterior)

41. Se ha modificado la forma en que usted se desplaza a su lugar de trabajo? *

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

42. Mencione los beneficios o afectaciones que le ha traído la modificación de la forma de desplazamiento a su lugar de trabajo (si aplica según la respuesta anterior)

43. ¿Considera que la pandemia del COVID 19 ha modificado sus rutinas, afectando esto su manejo del tiempo para el desarrollo de actividades extralaborales?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

44. Mencione de qué forma ha mejorado o empeorado el desarrollo de actividades extralaborales (si aplica según la respuesta anterior)

2. Validación de la encuesta

FORMATO PARA EMITIR CONCEPTOS TECNICOS		
---	--	--

Fecha

TIPO DE CONCEPTO

Validación de instrumento

Nombre del experto: EDINSON JOHAN GOMEZ SOLANO / ING INDUSTRIAL, MAGISTER EN PRL-

Observaciones generales y concepto final:

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO, CUMPLE CON EL OBJETIVO Y ES CLARO Y PERTINENTE. HACER MODIFICACION INDICADA.

Nombre funcionario de soporte:

EDINSON J GOMEZ S

ING INDUSTRIAL

Firma del experto

Profesión

3. Consentimiento informado

ENCUESTA SEMI ESTRUTURADA DE CONDICIONES PSICOSOCIALES AFECTADAS POR LA PANDEMIA DEL SARS COV 2

Usted está invitado, de manera voluntaria a colaborar en el estudio "*Análisis de los factores psicosociales afectados por la pandemia del Covid - 19 en los trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP (Javier Porras)*".

El presente estudio pretende identificar la posible alteración de los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa derivados de la pandemia del SARS COV 2 o COVID - 19, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie un breve cuestionario que busca recolectar información acerca de los aspectos que puedan estar afectando su salud física y mental, con un tiempo aproximado de aplicación de máximo 15 minutos.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de los integrantes de la organización.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales afectados por la pandemia, entre ellos los factores intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de sugerir estrategias para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas que tendrán acceso a la información: Únicamente los estudiantes de la universidad Minuto de Dios tendrán acceso a la información individualizada y los informes grupales, los cuales no incluirán sus datos personales, podrán ser conocidos por el área de Gestión Humana y HSEQ en el momento de la presentación de resultados.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento.

Si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Correo electrónico *

Nombres y apellidos *

Número de cédula *

Fecha de participación *

He leído el consentimiento informado y me encuentro de acuerdo para la participación voluntaria del estudio *

Si

No

4. Carta de autorización la empresa para la realización del estudio



Construcciones & Varios JP

JAVIER PORRAS PAEZ
NIT. 11.451.023-4
RÉGIMEN COMÚN

CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Y OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL.
VENTA DE ARTÍCULOS DE FERRISTERÍA
PINTURAS PRODUCTOS DE VIDRIO
Y OTROS.
Calle 6A No. 4-25 B/ Bocacana Cel. 312 478 8727 - Apulo - Cundinamarca - javipor@hotmail.com

01 de junio del 2021

Señores:
UNIVERSIDAD UNIMINUTO
(Corporación Universitaria Minuto de Dios)
BOGOTÁ D.C.

Asunto: autorización para la realización de la tesis.

Por medio de la presente me dirijo a usted para acreditar la autorización que otorga la empresa Construcciones y Varios JP a las estudiantes Claudia Marcela Buitrago Vargas, Daniela Alehortua Estrada, Angélica Franco Ruiz y Julissa Porras Arévalo para que puedan realizar la tesis denominada: "Análisis de los factores psicosociales afectados por la pandemia del Covid - 19 en trabajadores de la empresa Construcciones y Varios JP" únicamente con fines académicos; donde la empresa coloca a disposición todo el personal para la realización de cualquier actividad.

Atentamente,



JAVIER PORRAS
Nit. 11451023-4
Cel: 312-4788727 / 301-6307034

Construcciones & Varios JP
JAVIER PORRAS PAEZ
NIT. 11.451.023-4

COD SAP:5055510