

Análisis de los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras de la fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año 2020

1



Análisis de los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras de la fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año

2020

Yuliana González

Andrés Camilo Castaño Tascón

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

2020

Análisis de los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras de la fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año 2020

2

Análisis de los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras de la fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año 2020

Yuliana González

Andrés Camilo Castaño Tascón

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

2020

Dedicatoria

El presente trabajo se encuentra dedicado en primer lugar a Dios por permitirnos formarnos como profesionales, a nuestras familias por toda la comprensión, el amor y el apoyo.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios por todas sus bendiciones, a nuestro docente asesor por su acompañamiento y empatía en el contexto actual por la pandemia, a las agentes educativas y a la fundación que permitió que el desarrollo de este trabajo culminará exitosamente.

Contenido

1	Introducción.....	9
2	Resumen	11
3	Tema	12
4	Planteamiento del Problema	14
	Pregunta investigativa	16
5	Objetivo general	17
	Objetivos específicos	17
6	Justificación.....	18
7	Marco referencial.....	20
7.1	Antecedentes	20
7.1.1	Antecedentes Nacionales.....	20
7.1.2	Antecedentes Internacionales.....	24
7.2	Marco Teórico	26
7.3	Marco Conceptual.....	37
7.4	Marco legal	38
8	Metodología.....	40
8.1	Enfoque de la investigación	40
8.2	Tipo de la investigación.....	40
8.3	Población	40
8.4	Muestra.....	41
8.5	Instrumento	41
8.6	Planeación.....	47
8.7	Cronograma	48
9	Hallazgos.....	49
9.1	Formato de observación Puesto de trabajo	49
	Nivel del riesgo	77
10	Análisis de los resultados	78

11 Conclusiones.....	79
12 Recomendaciones.....	80
13 Anexos.....	81
Bibliografía.....	85

Lista de Figuras

Figura 1.....	42
Figura 2.....	43
Figura 3.....	44
Figura 4.....	44
Figura 5.....	45
Figura 6.....	45
Figura 7.....	46
Figura 8.....	48
Figura 9.....	56
Figura 10.....	56
Figura 11.....	57
Figura 12.....	58
Figura 13.....	59
Figura 14.....	60
Figura 15.....	61
Figura 16.....	62
Figura 17.....	63
Figura 18.....	64
Figura 19.....	65
Figura 20.....	66
Figura 21.....	67
Figura 22.....	68
Figura 23.....	69
Figura 24.....	70

Figura 25	71
Figura 26	72
Figura 27	73
Figura 28	74
Figura 29	75
Figura 30	76
Figura 31	77
Figura 32:	77

Índice de Anexos

Anexo 1: Puesto de Trabajo 1	81
Anexo 1: Puesto de Trabajo 1	81
Anexo 2:Puesto de trabajo 2	82
Anexo 2:Puesto de trabajo 2	82
Anexo 3: Puesto de Trabajo 3	83
Anexo 3: Puesto de Trabajo 3	83
Anexo 4: Puesto de Trabajo 4	84

1 Introducción

La presente investigación se refiere al análisis de los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras mujeres de la fundación ayuda a la infancia hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año 2020. Los riesgos psicosociales a causa del trabajo siempre han estado y estarán presente en la vida de los colaboradores ya que los diversos contextos de labor y de vivencia personal pueden generar cargas emocionales. A raíz de la situación actual debido al COVID 19 las empresas de diversos sectores de la economía del mundo se vieron obligadas a implementar el trabajo en casa, teniendo en cuenta que esta tenía un escaso protagonismo en el mercado laboral a pesar del importante avance de las tecnologías digitales y la conectividad, tanto en las organizaciones como en los hogares, sin embargo, este fue la única opción para no detener las actividades organizacionales.

En la mayoría de los hogares colombianos la mujer es el pilar fundamental, ya que pueden tener bajo su cuidado personas y las tareas domésticas recae principalmente en ellas, carga que se incrementa ante el cierre de colegios, el confinamiento y la necesidad de contención emocional de los demás miembros de la familia ante la perplejidad de la situación, la pandemia no es neutral en términos de género y afecta más a las mujeres y, en particular, a las que trabajan en los sectores económicamente más vulnerables donde la participación de estas es mayor, en este orden de ideas son las mujeres quienes se han visto más perjudicadas a nivel emocional.

Al tomar la población femenina de la fundación se puede validar aquellos riesgos psicosociales en mujeres que laboran desde casa y que junto con esto tienen responsabilidades

domesticas; en el marco de la investigación se realizó una serie de aplicaciones metodológicas con la finalidad de hallar respuestas para tal problemática, así pues mediante un enfoque cuantitativo a través de la aplicación del cuestionario SUCESO ISTAS 21 versión breve el cual es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, se logra identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud de las mujeres de la fundación, por su parte mediante un enfoque cualitativo se realizaron entrevistas mediante video llamada con el fin de evaluar el puesto de trabajo. Así pues, la investigación abordara teorías existentes y vigentes respecto a riesgos psicosociales en el trabajo en casa, con la aplicación del cuestionario y de las entrevistas se distinguirá los factores intra y extralaborales que intervienen en esta modalidad de trabajo y que podrían ser causa de un posible riesgo psicosocial en última instancia posterior a la recolección de datos se categorizaran dichos riesgos.

2 Resumen

El estudio de los riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras de la fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia ha permitido identificar que las agentes educativas se encuentran expuestas a niveles de riesgo psicosocial.

Para poder corroborar la información presentada en el documento, se realizó un estudio en la fundación hogares Bambi del municipio de Medellín. En la investigación participaron de manera voluntaria 19 docentes. La metodología que se utilizó fue cuantitativa-cualitativa con un enfoque descriptivo, la modalidad utilizada fue: cuestionario SUCESO ISTAS 21 versión breve y Formato de Observación de Puesto de Trabajo, los cuales en los hallazgos permitieron vislumbrar el nivel de riesgo psicosocial a cuál se encuentran expuestas.

Los resultados fueron tratados a partir de análisis de cada una de las dimensiones que componen el cuestionario anteriormente mencionado donde arrojó el nivel de riesgo y en contraposición el análisis de los aspectos de las condiciones físicas del puesto de trabajo contemplado en el formato de observación, conduciendo a los autores a considerar que las colaboradoras deben contar con espacios de capacitación sobre medidas de autocuidado, higiene postural y el manejo emocional frente a las condiciones de las familias de los niños que acompañan.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, teletrabajo, trabajo en casa,

3 Tema

Como tema de investigación se analiza aquellas problemáticas asociadas a riesgos psicosociales derivados del trabajo en casa en las mujeres de la fundación hogares Bambi, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención y cuidado de cerca 95 niños entre las edades de 0 a 5 años bajo el programa buen comienzo, ubicada en el barrio Loreto de la comuna 9 de la ciudad de Medellín.

Mediante la aplicación del cuestionario SUCESO ISTAS 21 versión breve y el Formato de Observación de Puesto de Trabajo a la población objeto, se busca recolectar la información necesaria con la finalidad de realizar el respectivo análisis a dichas problemáticas psicosociales identificadas; se aborda únicamente la población femenina ya que son estas quienes quizás a raíz de la pandemia se han podido ver más afectadas desde un punto de vista psicosocial ya sea por la carga laboral, la dependencia de la familia como primera línea del hogar e incluso la desigualdad de condiciones en diversos ámbitos, las mujeres se enfrentan a repercusiones desproporcionadas con consecuencias de gran alcance que no hacen más que agravarse en contextos de fragilidad ya que todos los riesgos psicosociales asociados aquellas condiciones laborales se han trasladado a contextos del hogar siendo más posible una afectación física, psíquica y social.

Se toma como sub-línea de investigación la Promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que abarca varios de los factores que están contemplados a trabajar en el transcurso de la investigación ya que son de vital importancia para dar respuesta a los objetivos trazados, en primer lugar la promoción y

prevención son fundamentales en la investigación que se llevara a cabo pues a partir de la identificación de aquellos factores psicosociales que ponen en riesgo la salud y vida de los colaboradores de teletrabajo se trabajara en aspectos de promoción y prevención en base al material recolectado, por su parte se toman la cultura y educación como una base para suministrar a la población objeto información que apoye sus hábitos cotidianos de trabajo.

La presente investigación dará un aporte significativo a la sociedad en general, aquellos estudiantes de Seguridad y salud en el trabajo y a las organizaciones; Es importante que la sociedad y las organizaciones conozca aquellos factores de riesgo psicosocial a causa del teletrabajo y como estos mismos tienen mayor prevalencia a ser un peligro de salud en la población femenina, toda esta información servirá de apoyo aquellas organizaciones que están encaminadas a seguir laborando de forma virtual a raíz de la pandemia, por otro lado de forma general sin importar la situación actual del país y del mundo esta investigación aportara una categorización general de aquellos riesgos con el fin de brindar un material basado en estudios de casos. Al quedar el trabajo en el repositorio de la universidad será una guía de análisis de estudiantes de seguridad y salud en el trabajo.

4 Planteamiento del Problema

En Colombia el planteamiento de la modalidad de teletrabajo se ha venido desarrollando a partir de su establecimiento en el año 2008 donde la Ley 1221 establece el reconocimiento del teletrabajo como modalidad laboral en sus formas de aplicación y las bases de la generación de una política pública de fomento al teletrabajo, que posterior estaría amparado bajo el decreto 884 de 2012 donde contempla las condiciones laborales bajo esta. Es así como esta modalidad ha venido cogiendo fuerza según reportes del ministerio de tecnología en Colombia “el número de teletrabajadores ha incrementado en más de 385 % en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018” (TIC, 2020).

En el contexto que se está viviendo en Colombia en el año 2020 a raíz de la pandemia por la COVID-19 ha generado que las empresas se vean en la obligación de adaptarse a esta nueva realidad, para darle continuidad a su industria y no sucumbir, es por esto que “según estimativos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de 10,4 millones de trabajadores registrados se estima que entre 2 y 3 millones se encuentran trabajando en casa” (Tiempo, 2020)

Por otro lado, la interacción del trabajador con su puesto de trabajo bajo esta modalidad y su vida familiar aunado con la condición de cuarentena hace que se genere un estado de vulnerabilidad, ya que se expone a diversos factores de riesgo como el psicosocial, el cual hace referencia a:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y se encuentran relacionadas directamente con la organización y el contenido del

trabajo, 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 y sus consecuencias pueden ser perjudiciales sobre la salud o bienestar de este (Laborales, s.f.).

Al enfocarse en la población femenina se evidencia que “en actual contexto el 56% de las mujeres se verán más afectadas frente a un 45% de hombres” (Herrera Idárraga Paula, 2020), en mención a lo anterior se considera esta población como la más vulnerable dado que en la:

I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), de 2011 el número de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al de hombres, en seis países (Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá) (OIT, La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género)

lo anterior derivado de las posibles cargas con el cuidado familiar teniendo en cuenta que “en el censo nacional de 2019 en Colombia muestra que 6,034,454 de familias viven en pareja” (Herrera Idárraga Paula, 2020) y la distribución de las tareas del hogar las encabezan mujeres en su mayoría.

Teniendo en cuenta lo citado se aborda la fundación hogares Bambi dado que gran parte de las personas que allí laboran son féminas las cuales a raíz de la pandemia se vieron obligadas a realizar sus labores en casa, al ser una fundación cuyo objetivo es dar una protección integral a niños de edad temprana en la ciudad de Medellín todas estas mujeres colaboradoras de dicho sitio se llevaron a casa la carga de poder, aun durante la pandemia brindar una cobertura integral

a los niños que se vieron aún más desprotegidos por el contexto actual, a esto sumado las responsabilidades de su hogar y la adaptación de un nuevo espacio para laborar de forma idónea, es por esto que es oportuno analizar como todos estos factores internos y externos influyen en la aparición de posibles riesgos psicosociales que pueden afectar a las mujeres a corto, mediano y largo plazo.

Pregunta investigativa

¿Cómo Analizar los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las colaboradoras que laboran para fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año 2020?

- ¿Cuáles son las bases teóricas que sustentan el teletrabajo, trabajo en casa y el riesgo psicosocial?
- ¿Qué factores psicosociales influyen en el desarrollo del trabajo en casa?
- ¿Cómo identificar los riesgos psicosociales más relevantes en la ejecución del trabajo en casa?

5 Objetivo general

Analizar los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en las mujeres de la fundación hogares Bambi en el contexto de Pandemia durante el segundo semestre del año 2020

Objetivos específicos

- Identificar teorías existentes abordando así estudios de casos relacionados con el riesgo psicosocial en trabajo en casa.
- Distinguir los factores intra y extralaborales que intervienen en el trabajo en casa a partir de la aplicación de cuestionario.
- Categorizar los riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa.

6 Justificación

La investigación propuesta busca mediante la revisión de conceptos teóricos previos de la seguridad y salud en el trabajo en materia de trabajo en casa, analizar y categorizar aquellos factores laborales del trabajo en casa que son un posible riesgo psicosocial en la población femenina que labora en la fundación hogares Bambi Colombia, por otro lado, es importante ya que al analizar se buscara encontrar explicaciones a situaciones internas como lo son el desconocimiento de la normatividad actual y vigente, el desinterés en prevención de riesgos y la falta de concientización por parte de la organización y colaboradores; del otro lado aquellos factores externos como lo son el contexto en el que laboran dichas personas.

Lo propuesto anteriormente significará un aporte valioso ya que permitirá verificar diversos conceptos fundamentales del teletrabajo en cuanto a las afectaciones de este a nivel psíquico en la población femenina dentro de la realidad que presenta el país a raíz del contexto actual.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos, se acudirá al empleo de técnicas de investigación teórica y aplicación de encuestas dirigidas a las mujeres de dicha fundación que se encuentran laborando desde casa; así realizar el análisis pertinente en pro de categorizar los riesgos psicosociales encontrados en estas.

El resultado permitirá encontrar alternativas de solución acorde a los hallazgos y ajustadas a la seguridad ocupacional y prevención de riesgos psicosociales a causa del teletrabajo, en última instancia se proporcionará dicha información a los administrativos de la

fundación con la finalidad de brindar posibles recomendaciones en pro a la salud de los colaboradores.

7 Marco referencial

7.1 Antecedentes

El teletrabajo es un asunto vigente e implementado hace varios años debido a las nuevas modalidades de contratación del mundo moderno, sin embargo a raíz del COVID 19 ha tomado mayor fuerza ya que gran parte de los colaboradores de los diversos sectores económicos se vieron obligados a trabajar bajo este método como única opción para seguir laborando desde casa con seguridad respecto al tema pandémico, sin embargo la garantía de otros aspectos de salud se han descuidado como lo es el tema de riesgos psicosociales que predomina debido a la alta carga laboral a eso sumado a las labores cotidianas del hogar.

A raíz del COVID 19 y la necesidad de teletrabajar se despierta el interés por investigar aquellos antecedentes derivados al trabajo desde casa y los respectivos riesgos psicosociales procedentes del mismo; es importante resaltar que a pesar del contexto actual es una problemática poco abordada por las organizaciones la cual incide en gran medida en la salud mental del colaborador que aun así retomando el trabajo habitual la población cuya contratación le exige trabajar de este modo seguirá expuesta, en gran medida la femenina.

7.1.1 Antecedentes Nacionales

Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo **suplementario** (Fiesco Carmen, 2018) afirman que “el teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo,

sin embargo, esta forma de flexibilización del trabajo exige unas garantías mínimas en materia de protección a los trabajadores de condiciones de puesto de trabajo”

Después de lo descrito cabe resaltar que se realizó una investigación con el objetivo de identificar los efectos en la salud a partir de los riesgos laborales de los trabajadores empleados bajo la modalidad de teletrabajo, como metodología realizaron un estudio de tipo cualitativo, donde se tomó una muestra de 10 trabajadores de una entidad promotora de salud de la ciudad de Bogotá, los colaboradores fueron cambiados a la modalidad de teletrabajo suplementario. Se recolectó información mediante entrevistas abiertas, por su parte a modo de empalme se realizaron entrevistas informales con cada uno de los teletrabajadores con el fin de conocer aspectos más relevantes de las condiciones laborales y cambios que se presentaron por el tipo de modalidad de trabajo que desarrollan.

De la población objeto el género predominante es el femenino (80%), en lo evaluado se evidenció que el 50% de la población tiene problemas emocionales los cuales le dificultan la correcta realización de sus labores y actividades sociales, lo más grave es que el 20% de la población afirma que ha pensado en quitarse la vía en última instancia como afectación psicosocial se evidencia que el 50% de la población duerme al día entre 3 y 5 horas. (Fiesco Carmen, 2018)

Del estudio abordado claramente se ve la necesidad de desarrollar más estudios al respecto en el ámbito de la psicología de las organizaciones y el trabajo. (Huertas Hernandez, 2013)

Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial. Estudiantes de la universidad UNIMINUTO realizaron una investigación con el fin de “Diagnosticar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en setenta y tres (73) colaboradores de un hotel de la ciudad de Bogotá, a fin de proponer recomendaciones frente a los factores de riesgos críticos” (Cataño Wilmer, 2007).

Se realiza la investigación bajo la metodología de recolección de información; mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se abordan categorías intralaborales, extralaborales y niveles de estrés de los colaboradores del hotel que fueron objeto de estudio. Se evaluó al personal con más de 6 meses de vinculación, en total una población de 105 colaboradores.

De lo evaluado se puede decir que desde lo intralaboral se valoran aspectos como las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y recompensas, extralaborales se tiene en cuenta información relacionada con tiempo fuera del trabajo, por su parte se evalúa síntomas presentes que evidencian comportamientos y reacciones frente altos niveles de estrés. (Cataño Wilmer, 2007)

Cataño Ramirez, Esguera Pinillos, & Rubio Rivas, (2017) plantean, después de haber desarrollado todo el proceso de aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial y análisis pertinente lo siguiente: “El nivel de estrés para toda la población es de alto riesgo; representado en su mayoría por situaciones intralaborales y extralaborales que se identifican en el diagnóstico. Por lo tanto, será importante que las acciones de intervención se enmarquen en un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Prevención de Riesgo Psicosocial. Por lo anterior el monitoreo

debe ser permanente y debe relacionarse con la información reportada en las evaluaciones medicas ocupacionales”

Riesgos psicosociales en el teletrabajo. Estudiantes de la universidad EAFIT de Medellín realizaron una investigación cuyo objeto fue acercarse a la comprensión y análisis de las experiencias que se han tenido en cinco empresas pioneras en la implementación del teletrabajo en dicha ciudad, para realizar dicho estudio se utiliza la metodología de estudios de casos con la finalidad de recolectar información, analizarla y estructurarla.

A partir de 25 experiencias de personas involucradas en la implementación de la modalidad de teletrabajo se vislumbró el camino de la investigación con el fin de comprender el estado actual del mismo. En cuanto a la recolección de esta información se implementó la entrevista semiestructurada. (Jimenez Carolina, 2013)

Respecto a las entrevistas realizadas un factor muy importante como conclusión es el planteado por Jiménez Prada & MorenoDe Luca (2013)

“El hecho de no asegurar por parte de las empresas una plataforma tecnológica adecuada, que garantice la conectividad de los teletrabajadores en sus hogares, puede generar en ellos ansiedad, tensión y exceso de trabajo represado por no contar con elementos necesarios para el cumplimiento de objetivos propuestos; adicionalmente, genera sensación de pérdida de tiempo e incertidumbre por responsabilizarse de un sistema.”

Por su parte en Antioquia, desde un aspecto cultural no se está preparado para implementar este método de trabajo, ya que aun muchos colaboradores creen que la única opción

para laborar es la presencialidad, la ejecución y supervisión directa y permanente. Jiménez Prada & MorenoDe Luca (2013)

Por último, se podría decir que “Aun ejecutando la empresa acciones encaminadas a mantener y fortalecer el vínculo social, es inevitable que un teletrabajador experimente en cierto grado, sensación de aislamiento por las condiciones que implica esta modalidad de trabajo” (Jiménez Prada & MorenoDe Luca 2013)

7.1.2 Antecedentes Internacionales

Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. Según Vargas Constanzo (2019) “Los nuevos tiempos globalizados y los avances tecnológicos han permitido la implementación creciente del teletrabajo, con beneficios tanto para las organizaciones como para los trabajadores. El teletrabajo cuenta con bastante investigación desde el enfoque de las organizaciones, sin embargo, existe poca información orientada a las experiencias de los propios teletrabajadores.”

Después de lo citado bajo el objetivo de evaluar el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral en teletrabajadores y analizar la relación entre ambas variables se aborda una investigación en la universidad de Barcelona mediante un método cuantitativo, no experimental, correlacionar, para esto se toma una población de 54 teletrabajadores de España, se abordan las categorías de Teletrabajo, Apoyo Organizacional, Satisfacción Laboral así se evalúa el apoyo organizacional percibido, satisfacción laboral y la relación de ambas variables. (Vargas Constanzo , 2019).

Del total de la población el 57% eran mujeres, así pues, se evalúa que desde el apoyo organizacional percibido el 57,4% de la población lo considera alto, un 22,2% tiene una percepción media y el 20,4% no percibe apoyo; por su parte en cuanto a la satisfacción laboral el 63% lo califica como alto, un 24,1% bajo y el 23% nivel medio. Es así como se concluye que hay una correlación significativa y positiva entre apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores, es decir, a mejor percepción del apoyo organizacional que tiene un teletrabajador, mayor serán sus niveles de satisfacción laboral. Vargas Constanzo (2019).

Porque el trabajo es una cosa y el hogar otra” una aproximación feminista a la salud mental de mujeres vinculadas a empleos subcontratados en Colombia. Alumnos de la universidad de Barcelona interrogan desde una mirada feminista lo que sucede con la salud mental de las mujeres vinculadas al empleo subcontratado en el país de Colombia y su estado de desigualdad; para responder los interrogantes respecto a la problemática se aplica una metodología que acoge las perspectivas del análisis del discurso y técnicas como el análisis documental, el análisis de datos secundarios, observaciones participantes y entrevistas semiestructuradas a 16 mujeres subcontratadas y a 6 psicólogas expertas en salud ocupacional abarcando así diversas categorías como lo son subcontratación, salud mental y mujeres. Los resultados permitieron reconocer: la situación de invisibilización que enfrentan las mujeres subcontratadas al interior del sistema de salud laboral en Colombia y la manera cómo esto afecta la salud mental de las mujeres.

7.2 Marco Teórico

El solo hecho de laborar para determinada organización trae consigo diversos riesgos para el ser humano, las condiciones laborales pueden ser incluso una amenaza a la salud que en ocasiones puede terminar en accidentes o enfermedades laborales; los tiempos han cambiado de forma muy importante, sin embargo las condiciones laborales siguen siendo precarias en varios aspectos; a la luz de hoy se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización estos han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales. (Moreno Jimenez, 2011)

En PORTAFOLIO (2020)

El teletrabajo en Colombia, que antes de la pandemia tenía menos de 200.000 personas realizando su actividad laboral sin ir a un sitio físico, estaba más avanzado de lo que se creía. Muestra de ello es que la normatividad que lo rodea dista mucho de la escasa reglamentación del trabajo en casa, en el que ahora están, según estimativos de Fasecolda, entre 2 y 3 millones de colombianos que han sido conducidos allí por la pandemia.

En el momento de abordar el tema de teletrabajo y trabajo en casa es importante establecer la diferencia entre estas ya en primera instancia el teletrabajo se lleva desarrollando en Colombia a nivel mundial hace ya varios ya que la normatividad respecto a este está contenida en la ley 1221 de 2008, en la cual se define el teletrabajo como una forma de organización laboral para la prestación de servicios o actividades remuneradas haciendo uso de las TIC sin

necesidad de ir a un lugar en físico, siendo esta una modalidad contractual que pactan empleador y trabajador para la realización de actividades, por su parte el trabajo en casa no tiene regulación específica, este no puede equipararse al teletrabajo, dado que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la ley 1221. PORTAFOLIO, 2020

Respecto al trabajo en casa desde un punto de vista normativo y partiendo del enfoque de la investigación cabe resaltar la circular la circular 0041 del 2020 del MINTRABAJO (2020) donde se plantean diversos lineamientos de como se debe aborda el tema de la vida laboral, personal y familiar del colaborador, en este sentido las organizaciones deberan garantizar el derecho al descanso y ocio, al igual que respetar los espacios personales y familiares donde el trabajo no sea una carga laboral que impida la atención de los niños, niñas y adolescentes en caso de tenerlos, es asi que uno de los aspectos fundamentales que aborda esta circular es el respeto al tiempo libre del colaborador.

Para la investigación ejecutada se parte de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores debido a la implementación del trabajo en casa a raíz del contexto actual (COVID-19), partiendo de la citado se debe garantizar condiciones óptimas a los colaboradores que trabajen bajo esta modalidad, tales como, conectividad a una red de internet, herramientas ofimáticas, elementos ergonómicos de oficina que permitan un entorno cómo para su ejecución en casa.

En general el trabajo en casa tiene diversos riesgos los cuales deben ser evaluados por el empleador, ya sean ergonómicos, físicos o psicosociales todos deben ser atendidos con prioridad con el fin de establecer planes de acción para minimizar el riesgo, abordando el aspecto

psicosocial se destaca el género femenino como la población con mayor probabilidad de verse afectada sustancialmente debido a la modalidad implementada para laborar ya que los oficios del hogar sumados al compromiso en su trabajo suponen una alta carga que puede ser foco de posibles afectaciones psicosociales.

Abordaje psicológico de los riesgos psicosociales del COVID-19

RIP (2020) señala que

La pandemia impactó de manera notoria en el espacio laboral, lo que nos lleva a considerar aquí algunas situaciones muy diversas. En lo que se refiere a las empresas –en todos los casos en que resulta posible–es preciso reemplazar la rutina laboral por modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, como el home office, que eviten la cercanía o contacto directo entre personas. Es necesario también consignar que estas modificaciones en el ámbito laboral, en muchos casos, se realiza de manera intempestiva y sin ninguna capacitación previa, lo cual tiene un impacto directo sobre trabajadoras y trabajadores.

El contexto actual supone un cambio de escenario nuevo que puede resultar sumamente estresante y ansiógeno, a todo esto se le agrega la dificultad de articular las labores del trabajo con las exigencias y la dinámica del hogar ya que muchas mujeres que trabajan en casa tienen hijos y estos también están en casa adaptándose a la rutina de la educación virtual, es por tal motivo que profesionales de la salud mental realizan ciertas recomendaciones con el fin de disminuir o evitar efectos cognitivos y psicológicos negativos como estrés y ansiedad. RIP, 2020.

RIP (2020)

Se recomiendan mantener la mayor parte de nuestros hábitos laborales, por ejemplo, ducharnos y vestirnos como lo hacíamos cotidianamente. También disponer de un espacio específico para trabajar al interior del hogar, evitando hacerlo en sillones o desde la cama. En otras palabras, es importante establecer una rutina con horarios y planificación de tareas diarias. Estos son recursos sumamente útiles para disminuir el estrés y la ansiedad entre las trabajadoras y los trabajadores, y les permitirá también sentirse productivos, ítem no despreciable en lo que se refiere a la salud mental.

La pandemia por la COVID-19 establece una crisis en la vida de la humanidad ya que conlleva un cambio repentino y significativo de la situación del individuo, que se manifiesta en su entorno familiar, institucional y social, el equilibrio psicológico del individuo posee una ruptura significativa, en la que fallan los mecanismos de afrontamiento habituales, esto va acompañado de todo un conjunto de consecuencias conductuales, emocionales, cognitivas y biológicas en la persona. (Rodríguez et al. 2020)

Para la OIT los factores de riesgo psicosocial se pueden entender mejor si se descompone esta palabra en sí, en primer lugar, PSICO hace referencia aquellas afectaciones de la conducta y de la mente del individuo y SOCIAL ya que se determina por las características de la organización de trabajo, dichos factores de riesgo pueden estar relacionados con el entorno en el cual se labora, el SG SST de la organización, carga total labora e incluso aspectos organizativos

OIT (2011)

Fernandez & Rodriguez (2020) señalan que:

a nivel de prevención de riesgos laborales, la situación de crisis sanitaria global entraría dentro del área de Riesgos Biológicos. Pero a nivel de gestión del estrés, y por tratarse de una emoción individual, ¿qué podrían hacer los prevencionistas y directores de recursos humanos para minimizar este malestar?

Es función de cada organización cuestionarse lo anteriormente planteado y tomar medidas preventivas con el fin de minimizar el estrés que puede sentir el colaborador al adaptarse al contexto actual, es así como todas las organizaciones deben asumir que en el segundo periodo del año 2020 se está viviendo una situación anómala, donde es usual que los colaboradores sientan miedo, estrés y ansiedad, disminuyendo así los niveles de concentración para el ejercicio de las labores. Fernandez & Rodriguez 2020

Brechas del género en el trabajo a raíz del COVID-19

A principios de la pandemia el DANE (2020) plantea una pregunta fundamental:

¿podrá la situación actual aumentar la brecha de género en el área laboral? el impacto de la pandemia de no es neutral al género, ya que afecta a hombres y mujeres de manera diferente. Por lo tanto, las mujeres podrían enfrentar un costo económico desproporcionadamente mayor que los hombres.

El DANE (2020)

En Colombia la tasa de ocupación de las mujeres ha sido históricamente menor a la de los hombres. Para el 2019 existe una brecha de 22 puntos porcentuales. La tasa de ocupación para los hombres fue de 67.9% y de las mujeres 45.9%. En Colombia las mujeres son más educadas que los hombres en promedio, sin embargo, esa ventaja no se ha traducido en mejores resultados en el mercado laboral dado que las mujeres tienen menor tasa de participación menores tasas de ocupación y mayor desempleo. La crisis puede exacerbar estas desigualdades, por tanto, es importante estudiar sus efectos con enfoque de género para anticipar un posible incremento de las brechas.

El COVID-19 ha desatado diversas problemáticas en el mundo, en el área laboral emergen problemáticas de género donde la población femenina se ve seriamente afectada debido al desequilibrio de las cargas, laborales, familiares y personales.

La CIM (2020) plantea que:

La emergencia derivada del COVID-19 está provocando impactos específicos sobre las mujeres y profundizando las desigualdades de género existentes, tanto al interior de los hogares como fuera de ellos, en los hospitales y centros sanitarios, en el trabajo y también en la política.

Esta realidad requiere que la participación igualitaria de las mujeres en las decisiones y el enfoque de género sean elementos centrales de las políticas de mitigación y recuperación de la crisis.

Las lecciones que han dejado pandemias recientes (Ébola, Zika, SARS) han demostrado que la incorporación de las necesidades de las mujeres en el abordaje de la emergencia no es una cuestión menor. Al contrario, no considerar un enfoque de género profundizará las desigualdades con efectos que se prolongarán en el largo plazo y serán difíciles de revertir.

Las mujeres trabajadoras emplean 27 horas al trabajo no remunerado, principalmente cuidado de personas ya sean sus hijos o padres mayores de edad, el 47,5% de mujeres cuidan a diario a estas personas, a eso sumado tareas domésticas y horas más de estudio diario con sus hijos; por su parte los hombres trabajadores emplean 14 horas, lo que implica que en el cómputo total, las mujeres superan a los hombres, con una duración global de jornada laboral y doméstica de 60 horas semanales frente a las 53 de los hombres. Las diferencias por género en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y a las actividades no remuneradas supone mucha más exigente para las mujeres, en comparación con sus compañeros; los usos de tiempo mencionados anteriormente son previos a la pandemia, teniendo en cuenta esto se puede concluir que la presión mayor durante el teletrabajo en casa es mayor para las mujeres, que son las que soportan en mayor medida la atención a los escolares, ahora confinados en los hogares, por otro lado el peso de hombres y mujeres es distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, y por esa razón el teletrabajo tiene también un sesgo de género. Agencias, 2020

Según investigación de IvieExpress en Agencias (2020) el 25% de las mujeres se concentra en sectores productivos con elevadas posibilidades de teletrabajar, como la educación y el sector de actividades sanitarias y servicios sociales, que tienen una posibilidad de teletrabajar del 52% y 31%, respectivamente; mientras que el 27% de los hombres se concentra en sectores que tienen un menor potencial de teletrabajo, como la industria manufacturera (15,5%) y la construcción (11%). Es decir, son las mujeres que durante el confinamiento deben laborar desde casa.

Pecharromán (2020) dice que

El teletrabajo se ha convertido en una solución para mantener la actividad de forma segura durante el confinamiento, muchas mujeres han tenido que dejar de trabajar o tendrán que hacerlo para cuidar de menores o mayores debido al cierre de las escuelas y los centros de día. Pero el Instituto de la Mujer llama la atención sobre la sobrecarga que puede suponer para las mujeres compatibilizar teletrabajo y el cuidado de la casa y la familia si no existe corresponsabilidad en los hogares o en el caso de las familias monoparentales, un 82% encabezadas por mujeres.

De igual forma El economista (2020)

Las mujeres ocupadas también han sido impactadas de manera importante por el confinamiento en materia de desigualdad en el reparto de tareas domésticas y cuidado de terceros. La emergencia sanitaria implicó también la suspensión de

clases presenciales en todos los niveles educativos y la paralización de todos los apoyos alimenticios y de recreación que los alumnos reciben dentro de las instituciones. La encuesta reflejó que las tareas de supervisión y apoyo en la educación en línea las han asumido de manera desequilibrada las mujeres, incluso las que tienen una ocupación adicional al hogar. Cerca del 55.9% de las mujeres se encuentran laborando desde sus hogares; de estas mujeres, el 34% declaró que además de hacer teletrabajo ha dedicado más tiempo que antes al cuidado de hijos, adultos mayores o algún otro tercero; la cifra para los hombres fue de 24 por ciento.

Según El economista (2020) “Dadas las condiciones previas de desigualdad entre hombres y mujeres, la población femenina se mantiene en la punta de la vulnerabilidad no sólo en términos laborales sino también en materia de ingresos, educación, desarrollo individual y derechos” A todo lo citado anteriormente se le puede sumar un aspecto muy importante, el hecho de la violencia física o sexual que incide drásticamente como factor psicosocial para padecer algún daño emocional que podría afectar sustancialmente su labor en una organización, la ONU (2020) El economista (2020) señala que “Una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia sexual o física, en su mayoría, por parte de su pareja. La violencia contra las mujeres y las niñas constituye una violación de los derechos humanos”

Desde que se desató en el mundo la emergencia por el virus COVID-19 se aumentaron los casos por violencia contra las mujeres, debido a la rápida atención que requieren pacientes con COVID-19 el tope de la salud está al máximo y con esto los servicios que brindan apoyo a mujeres víctimas de abuso están al límite de la capacidad. ONU (2020)

En Agencias (2020) se plantea medidas para redistribuir la carga laboral de las mujeres que laboran en casa, “esempresas y Administración deberían fomentar la racionalización de los horarios, la reducción de la jornada laboral, la concentración de días hábiles o el reparto del trabajo. Sin embargo, en este punto, alertan del riesgo que representa que el trabajo a tiempo parcial se concentre en exclusiva sobre las mujeres”

Beatriz Gimeno en Pecharromán (2020)

La solución no es fácil y requiere esfuerzo: "La falta de corresponsabilidad es producto de una cultura y no se modifica de la noche a la mañana. Lo que sí ha provocado la crisis, y el estado de alarma, ha sido que el problema de este desequilibrio se haya hecho mucho más evidente. En muchos hogares, con la presencia de ambos progenitores en casa, puede que haya una corrección momentánea en la redistribución de las tareas doméstica y del cuidado de menores, pero eso no supone que las mujeres dejen de ser las principales responsables. Cuando la situación se normalice, si no contemplamos factores de corrección, esto no supone un avance real sino una consolidación del desequilibrio".

Los sindicatos de diversas organizaciones advierten de la importancia de fomentar la corresponsabilidad y regular el trabajo en casa ya que si se llega acuerdos en el cuales empleador

y colaborador coincidan donde la igualdad sea un pilar fundamental con el fin de evitar cargas laborales en las mujeres.

Por su parte, Vanesa Barco, en Pecharromán (2020) señala:

hay que regular aspectos como la desconexión digital efectiva, el control horario, los medios técnicos y materiales, el calendario laboral y las jornadas, pero con una perspectiva de género, para que el trabajo no suponga una variable más para que las mujeres se queden en casa ahora trabajando dentro y fuera a la vez.

Después de una investigación realizada por el DANE respecto a cómo podría aumentar la brecha de género en ocupación durante la pandemia se concluye que la crisis creada por la pandemia de tendrá diferentes impactos en mujeres y hombres y sobre diferentes grupos de mujeres, por ejemplo, sobre las mujeres cabeza de familia. De acuerdo con nuestro análisis de sectores más vulnerables en las condiciones actuales de la crisis, 56% de mujeres ocupadas se verán afectadas frente a 45% de hombres. Es probable que las mujeres trabajen desproporcionadamente en los sectores más afectados por las Medidas de aislamiento y que la crisis incrementa la brecha de empleo existente. Por tanto, es necesario observar los efectos con una perspectiva de género para que estas brechas no se sigan ampliando. Finalmente, las mujeres cabeza de familia deben ser un grupo que se tengan en cuenta de una manera especial para las políticas públicas tomadas en tiempos de crisis pues la carga de cuidado que están experimentando puede convertirse en obstáculo para continuar su vida profesional. DANE (2020)

7.3 Marco Conceptual

- **Factor de Riesgo** el cual se define según la OMS como aquella exposición de un individuo con una potencial probabilidad de sufrir alguna enfermedad o lesión (OMS, s.f.),
- **Teletrabajo** "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).
- **Trabajo en casa** El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). (OIT, Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020)
- **Riesgo Psicosocial** “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (OIT, La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género)
- **Salud** La teoría de la multicausalidad define la salud como “el resultado observable en los individuos de la comunidad, producto de la relación existente entre los medios disponibles y los factores de riesgo que la amenazan en un momento histórico determinado”. (Clara, 2012)

7.4 Marco legal

En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) contemplado en el Decreto número 1072 de 2015, el riesgo psicosocial se encuentra catalogado como un factor importante y de impacto en relación con las enfermedades y accidentes en el contexto laboral, dado que su identificación, medición y evaluación cuenta con un alto grado de complejidad. Y es así como en la Resolución 2646 de 2008 se exponen las disposiciones para abordarlo y como en su capítulo II art 5 define que los factores psicosociales se componen de una serie de aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales del trabajador que influyen en el ejercicio de su labor y en su salud, y que se encuentran categorizados en la tabla de enfermedades laborales según el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de trabajo comprendida de por los agentes de riesgos y los grupos de enfermedades para el apoyar el diagnóstico médico de los trabajadores afectados bajo estos.

De cara a la presente investigación sustenta el desarrollo del proceso de identificación de dichos riesgos asociados con un ámbito o entorno en este caso la modalidad de teletrabajo la cual se encuentra reconocida como modalidad laboral bajo la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto 884 de 2012 donde contempla las condiciones laborales bajo dicha modalidad e integrada en el capítulo 5 de la última actualización del Decreto 1072 de 2015 donde se establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo que registrarán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.

Por lo anterior en el contexto de pandemia dichas relaciones pueden influir en el desempeño de las mujeres en los ámbitos trabajo-hogar en condición de confinamiento, dado que

aumenta la posibilidad de vulneración ante riesgos de naturaleza psicosocial teniendo en cuenta que en el marco normativo de la OIT Convenio núm.156 sobre igualdad de oportunidades y de trato. Reconoce los problemas y las necesidades particulares que enfrentan quienes tienen “responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” y en cuestión de género las mujeres son las más predominantes.

Por otra parte en el ejercicio de analizar potenciales riesgos psicosociales es necesario contar una herramienta de identificación para la recolección de información que en este caso en particular se aplica una entrevista semiestructurada la cual para su desarrollo es necesario que contar con el consentimiento del entrevistado dado que informado el cual debe cumplir con las condiciones de ser libre e informado según lo dispuesto por la Corte Constitucional Colombiana en la sentencia T-1028 de 200312. (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009)

8 Metodología

8.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo el método mixto el cual combina las metodologías cuantitativa y cualitativa, donde el enfoque cualitativo es predominante dado que el objetivo de esta es obtener un mejor entendimiento sobre los factores de riesgo psicosocial que inciden en las mujeres bajo la modalidad de teletrabajo.

8.2 Tipo de la investigación

Se determina que la tipología de la investigación es de tipo descriptivo dado que esta describe la tendencia de un grupo o población (Sampieri, 2014) donde se describe el contexto de confinamiento a raíz de pandemia por la COVID-19 y la integración del trabajo a la vida familiar. Así mismo a través de la recolección y análisis de datos sobre las condiciones dadas para desempeñar el trabajo en casa y la ejecución de doble presencia del trabajador en los ámbitos familiar y laboral, permite determinar las acciones para la reducir y minimizar el riesgo al cual están expuestas.

8.3 Población

Se elige una población para el objeto de estudio a aquellos ubicados en la fundación ayuda a la infancia Hogares Bambi ubicado en el barrio Loreto de la Comuna 9 de Medellín, la cual se compone de un total de 23 trabajadores, los cuales se encuentran entre los rangos de edad

de 25 a 39 años, adicional que se encuentren actualmente laborando bajo la modalidad trabajo en casa.

8.4 Muestra

Partiendo del objetivo de la investigación la cual es el análisis de los potenciales riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa en la población femenina de la fundación ayuda a la infancia Hogar Bambi del barrio Loreto comuna 9 de Medellín en el contexto de pandemia durante el segundo semestre del año 2020. Se selecciona una muestra no probabilística de 18 mujeres que cumplen con el rango de edades entre 28 a 38 años acceden de forma voluntaria a participar del estudio.

Donde de la muestra inicial se toma una muestra aleatoria para la aplicación del formato de observación con la finalidad de obtener un análisis más profundo in situ.

8.5 Instrumento

Observar las condiciones físicas donde el trabajador desempeña su labor y su composición familiar constituyen una gran fuente información para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos, es por esto por lo que el uso de un instrumento de recolección de información como lo es la aplicación del formato de observación mediante una video llamada que permite conocer de primera mano la contextualización de las condiciones físicas donde la trabajadora desempeña su labor y determinar cómo estas influyen en el riesgo psicosocial.

Adicional la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, permite conocer el nivel de riesgo en el cual se encuentra sus trabajadores. La estructura de este instrumento se compone por dos secciones: General, donde en la primera se abordan las unidades de datos demográficos y análisis. En la sección específica de riesgo psicosocial donde se abordan las dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y de calidad de liderazgo, compensaciones y de doble presencia.

Figural

Resumen de la estructura del Cuestionario SUCESO/ISTAS 21 versión breve.

	Unidades	Conceptos	Carácter	Preguntas
Sección General	I. Datos demográficos	Sexo y edad	Obligatorio	2
	II. Unidades de análisis	Segmentación para análisis: unidad geográfica, ocupación (utilizar CIUO-08) y lugar funcional o departamentos, unidades, etc.	Editables y Optativas	3
	TOTAL SECCIÓN GENERAL			5
III. Sección Especifica de riesgo psicosocial	Dimensiones	Sub dimensiones	Carácter	Preguntas
	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Obligatorias	1
		Exigencias cognitivas	Obligatorias	1
		Exigencias sensoriales	Obligatorias	1
		Exigencias emocionales	Obligatorias	1
		Exigencias de esconder emociones	Obligatorias	1
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia	Obligatorias	1
		Control sobre el tiempo de trabajo	Obligatorias	1
		Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Obligatorias	1
		Sentido del trabajo	Obligatorias	1
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Integración en la empresa	Obligatorias	1
		Claridad de rol	Obligatorias	1
		Conflicto de rol	Obligatorias	1
		Calidad de liderazgo	Obligatorias	1
		Calidad de la relación con superiores	Obligatorias	1
	Compensaciones	Calidad de la relación con compañeros de trabajo	Obligatorias	1
		Estima	Obligatorias	1
		Inseguridad respecto del contrato de trabajo	Obligatorias	1
	Doble presencia	Inseguridad respecto de las características del trabajo	Obligatorias	1
		Preocupación por tareas domésticas	Obligatorias	2
TOTAL SECCIÓN ESPECIFICA			20	
TOTAL DEL CUESTIONARIO			25	

Nota: Resumen de la estructura, Tomado de: Manual del Método del Cuestionario

Para la aplicación del instrumento de recolección se adoptó el uso de la aplicación de formularios de Google, donde cada una de las dimensiones fueron integradas.

Cada una de las dimensiones cuentan con una serie de preguntas las cuales cuentan con una escala de calificación entre 0 a 4 para cada una de sus respuestas, detalladas en las siguientes tablas.

Figura 2

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Nota: Tabla de calificación Tomado de: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ ISTAS

21 junio 2018

Figura 3

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Nota: Tabla de calificación Tomado de: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ ISTAS 21 junio 2018

Figura 4

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4

Nota: Tabla de calificación Tomado de: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ ISTAS 21 junio 2018

Figura 5

Dimensión Compensaciones

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4

Nota: Tabla de calificación Tomado de: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ ISTAS

21 junio 2018

Figura 6

Dimensión Doble Presencia

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

Nota: Tabla de calificación Tomado de: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ ISTAS

21 junio 2018

Una vez obtenida la calificación de las respuestas de cada una de las dimensiones se categoriza en el nivel a cuál corresponda según la figura 7.

Figura 7

Puntajes de la versión breve del cuestionario

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0–8	9–11	12–20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0–5	6–8	9–20
Apoyo social en la empresa	0–3	4–6	7–20
Compensaciones	0–2	3–5	6–12
Doble presencia	0–1	2–3	4–8

Nota: Tomado de Manual de uso del Cuestionario Suceso Ista 21 junio de 2018

Formato de observación Puesto de trabajo

Instrumento de recolección de la información el cual cuenta con una serie de ítems que permiten identificar las condiciones físicas del puesto de trabajo del trabajador, el horario de trabajo, las funciones asignadas y consideraciones. Su aplicabilidad se lleva a cabo mediante una video llamada.

8.6 Planeación

Para la ejecución de la investigación se llevó a cabo en 5 fases detalladas a continuación:

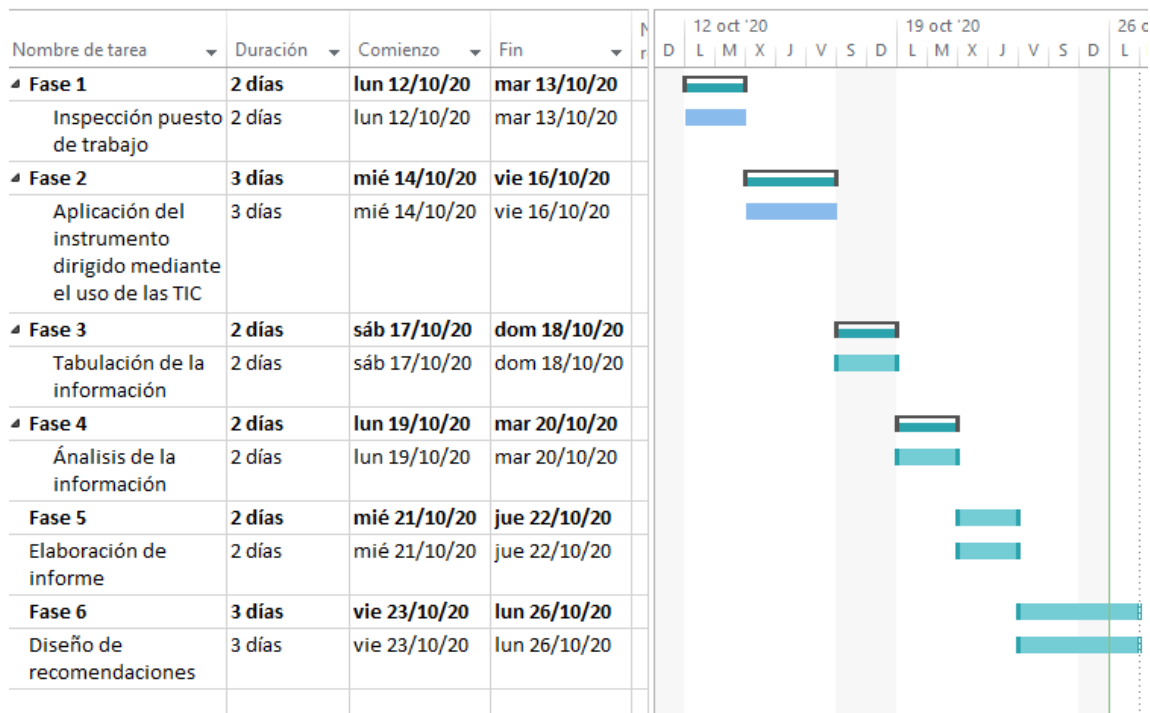
- **FASE 1:** Inspección del puesto de trabajo, la cual se realiza mediante la aplicación del formato de observación y video llamada
- **FASE 2:** Aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve, adaptado en un formulario digital con cada una de sus dimensiones.
- **FASE 3:** Tabulación y organización de la información
- **FASE 4:** Análisis de los factores intralaborales, extralaborales e individuales.
- **FASE 5:** Elaboración de informe
- **FASE 6:** Diseño de recomendaciones asociadas a los actores de riesgo psicosocial más prevalentes.

8.7 Cronograma

A continuación, se relaciona las actividades propias del proyecto con su tiempo de desarrollo.

Ilustración 8

Detalle de actividades propias de la investigación



Nota: Detalle de las actividades propias de la investigación. Fuente: elaboración propia

9 Hallazgos

A continuación, se realiza el análisis de los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de información: Formato de Observación Puesto de Trabajo y el Cuestionario SUCESO ISTAS 21 Versión Breve, de cara a los referentes teóricos en los cuales se sustenta el análisis y aunados permiten vislumbrar los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población objeto y a la vez considerar las acciones pertinentes para darle manejo a dichos riesgos.

9.1 Formato de observación Puesto de trabajo

Con el fin de empalmar la encuesta realizada a las colaboradoras de la fundación se realizaron entrevistas individuales a varias de ellas, con la finalidad de entablar un vínculo y así ver más de cerca los contextos en los que laboran. Para llevar a cabo la actividad fue necesario el apoyo de herramientas tecnológicas mediante una video llamada se orientó y se realizaron diferentes preguntas, entre estas se indago sobre su cargo, las labores que desempeñaba en este, el nivel de ansiedad que han experimentado a raíz de la nueva modalidad de trabajo, la concentración que poseen a la hora de realizar sus tareas, los horarios en los cuales ejecutan sus actividades, entre otras que aportaron un material valioso para la investigación, en última instancia se le pidió a cada una que mostrara el sitio que adaptó para el desarrollo de sus labores ya que esta observación de puesto sirve como material de análisis.

A continuación, se plasman algunas de las entrevistas realizadas.

Tabla 1

Formato de Observación Trabajador # 1

Cargo: Agente Educativa	Sexo: Femenino	Edad: 38 años
Auxiliar		
Horario de trabajo	Inicio: 9:30 a.m. Final: 7:30 p.m.	
Tiempo de descanso	De 2 a 3 horas distribuidas a lo largo de la jornada	
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Atención de 10 familias de niños entre 3 y 4 años. • Reporte de informes, experiencias, seguimientos y diligenciamiento de observador. • Seguimiento de familias vía telefónica y video llamadas. 	
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicado en su habitación, cuenta con mesa, silla, computador portátil, pantalla adicional. • Cuenta con condiciones de iluminación y ruido adecuadas. • No utiliza silla ergonómica. 	
Consideraciones	Mujer de 30 años, gestante, vive con sus padres. Manifiesta experimentar estrés y ansiedad. Adicional indica que	

	trabajar de noche le permite avanzar en sus labores más que en el día.
--	--

Nota: Información de las condiciones físicas del puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Formato de observación Trabajador #2

Cargo: Agente Educativa	Sexo: Femenino	Edad: 37 años
Titular		
Horario de trabajo	Inicio: 7:00 a.m. Final: 5:30 p.m.	
Tiempo de descanso	De 2 a 3 horas distribuidas a lo largo de la jornada	
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Atención de 10 familias de niños entre 3 y 4 años. • Reporte de informes, experiencias, seguimientos y diligenciamiento de observador. • Seguimiento de familias vía telefónica y video llamadas. 	
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Atención de 15 familias de niños entre 1 y 3 años. • Generación de informes, diario pedagógico, proyecciones mensuales, planeación experiencias, seguimientos y diligenciamiento de observador. • Seguimiento de familias vía telefónica, video llamadas y reuniones vía zoom. 	

Consideraciones	Mujer de 30 años, convive con su esposo, hermana e hija de 12 años. Manifiesta dolor lumbar por posturas prolongadas, consulta por EPS desde hace 3 meses, estrés y ansiedad.
------------------------	---

Nota: Información de las condiciones físicas del puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Formato de Observación Trabajador #3

Cargo: Agente Educativa	Sexo: Femenino	Edad: 39 años
Titular		
Horario de trabajo	Inicio: 7:00 a.m. Final: 7:30 p.m.	
Tiempo de descanso	De 1 a 3 horas distribuidas a lo largo de la jornada	
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Atención de 18 familias de niños entre 2 y 3 años. • Reporte de informes, experiencias, seguimientos y diligenciamiento de observador. • Seguimiento de familias vía telefónica y video llamadas. 	
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicado en su habitación, cuenta con mesa, silla, computador portátil, pantalla adicional. • Cuenta con condiciones de iluminación y ruido adecuadas. • No utiliza silla ergonómica. 	

Consideraciones	Mujer de 39 años, vive con su esposo e hijo de 4 años. Manifiesta haber experimentado estrés dado la carga emocional que le transmite las experiencias de las familias.
------------------------	--

Nota: Información de las condiciones físicas del puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Formato de Observación Trabajador # 4

Cargo: Agente Educativa	Sexo: Femenino	Edad: 27 años
Auxiliar		
Horario de trabajo	Inicio: 7:30 a.m. Final: 5 p.m. o 8 p.m.	
Tiempo de descanso	De 1 a 2 horas distribuidas a lo largo de la jornada	
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Atención de 12 familias de niños entre 0 y 24 meses. • Reporte de informes, observador y videos. • Seguimiento de familias vía telefónica y video llamadas. • Responsable del proyecto Actividad física 	
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicado en el comedor, cuenta con mesa, silla, computador portátil. • Cuenta con condiciones de iluminación y ruido adecuadas. 	

	<ul style="list-style-type: none">• No utiliza silla ergonómica.
Consideraciones	Mujer de 27 años, vive con sus padres y mascotas, manifiesta sentir ansiedad al salir a la calle.

Nota: Información de las condiciones físicas del puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

Como se mencionó anteriormente el realizar video llamada con las mujeres de la fundación permitió un acercamiento mucho mejor ya que se identificó de forma visual las condiciones en las que laboran actualmente y como estas inciden en su salud mental.

Es preciso mencionar que las mujeres entrevistadas señalan que al inicio de la modalidad de trabajo en casa la primer preocupación que emergió fueron las consideraciones técnicas, es decir los recursos tecnológicos con los que contaba cada una para llevar a cabo la realización de sus actividades, por otro lado emergen preocupaciones de logística pues el pensar en adecuar un espacio, organizar las tareas del hogar y distribuir el tiempo es agobiador ya que día a día se debe cumplir con unos objetivos laborales, todo esto de cara al estrés del COVID 19 supone que las mujeres que laboran en la fundación hayan tenido que utilizar mecanismos de afrontación y asimilación de forma muy rápida para adaptarse a la modalidad implementada sin descuidar las familias que atienden.

Al hablar con estas colaboradoras se evidencia que gran parte de ellas al estar en casa tienen jornadas laborales muy extensas ya que el trabajar de día es un poco complejo debido a los factores de distracción como lo son el ruido externo, los hijos o las pausas para almorzar, todo esto las obliga a laborar incluso hasta las 8 o 9 de la noche con la finalidad de al día

siguiente entregar los informes previstos para el día, aunado las condiciones ergonómicas precarias, permiten identificar como la influencia de las características de la organización del trabajo, adoptadas en la actualidad pueden considerarse como un potencial factor de riesgo y ser fuente generadora de estrés laboral que podría incluso convertirse en una patología mental si no se es atendido a tiempo ya que existe una fuerte relación entre los factores ergonómicos y psicosociales, a lo cual deben ser objeto de vigilancia por parte del empleador .

Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 Versión breve

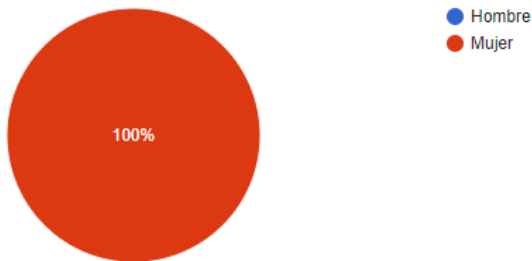
A continuación, se relacionan los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario SUCESO ISTAS 21 Versión Breve, en cada una de sus dimensiones:

I. Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

De esta sección solo se toma el ítem de datos demográficos dado que el ítem de unidades de análisis es optativo y editable, descritos en las figuras 9 y 10

Figura 9

Porcentaje Grafica Sexo

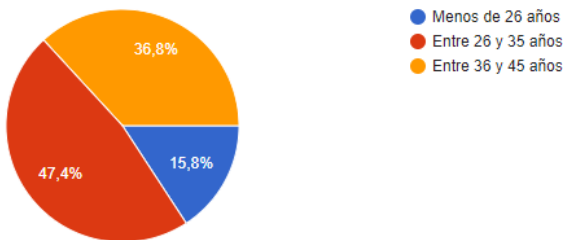


Nota: Resultados porcentuales por sexo, elaborado por Google forms

Del total de la población tomada como objeto de estudio el 100% son mujeres, esto equivale a 19 colaboradoras que desempeñan sus labores en la fundación, esto permite que el enfoque de la investigación sea desarrollado correctamente ya que el objetivo es abordar los riesgos psicosociales en población femenina únicamente.

Figura 10

Porcentaje por edad



Nota: Resultados porcentuales edad, elaborado por Google forms

Respecto a la edad del 100% ponderado, el 47,4% que equivale a 9 mujeres en edades entre 26 y 35 años predomina, el 36,8% que equivale a 7 con edades entre 36 y 45 y solo 3 mujeres menores de 26 años que corresponde al 15,8%.

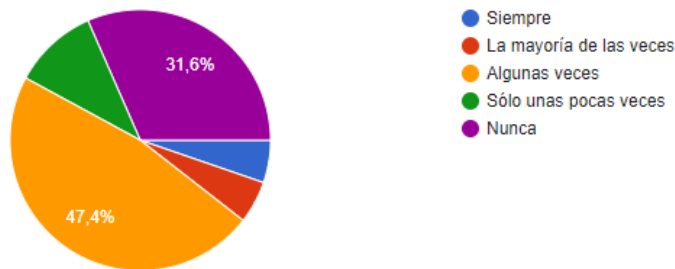
II. Sección específica de riesgo psicosocial

Dimensión exigencias psicológicas

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y mantenerlo al día?

Figura 11

Gráfico porcentual Dimensión Exigencias Psicológicas ítem 1



Nota: Resultados porcentuales dimensión exigencias psicológicas, elaborado por Google forms

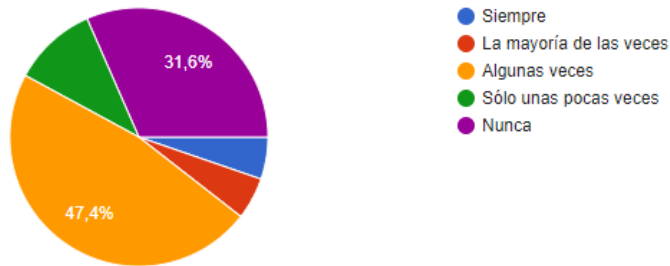
Respecto a la tranquilidad que poseen las mujeres durante el día para realizar las actividades el 47,4% equivalente a 9 mujeres manifiestan que la mayoría de las veces están en un estado de calma durante la labor, el 36,8% correspondiente a 7 de ellas señalan que siempre se encuentran en este estado y solo el 15,8%, es decir 3 mujeres dicen estar siempre tranquilas en las labores.

En este sentido se evidencia que a nivel de exigencias psicológicas ese 15,8% que manifiesta que solo algunas veces puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día podría ser propenso a padecer estrés ya que el trabajar con intranquilidad durante la jornada y por su parte no tener las tareas al día puede suponer una carga laboral para el colaborador que desencadene estrés en el mismo.

2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?

Ilustración 12

Grafica porcentual Dimensiones Psicológicas ítem 2



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

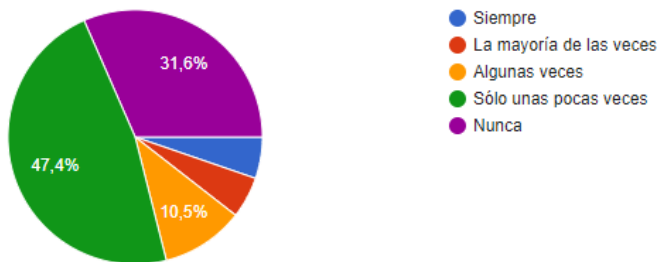
El nivel de responsabilidad que poseen las mujeres respecto a la toma de decisiones difíciles dentro de sus labores, según los resultados es bajos ya que el 47,4% de la población encuestada que equivale 9 mujeres manifiesta solo algunas veces tener esta responsabilidad, por su parte el 31,6% equivalente a 6 de ellas señala nunca tiene que tomar decisiones difíciles, en última instancia un 21% sobrante se divide en 10,5% equivalente a 2 mujeres quienes en pocas veces deben tomar decisiones, 5,3% es decir 1 mujer señala que siempre lo debe hacer y otro 5,3% señala que la mayoría de veces.

El grupo de mujeres del 47,4% que señalan que algunas veces en sus labores deben tomar una decisión difícil, pudiese ser propenso al estrés cuando toma esta decisión ya que tiene ideas nuevas al memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez.

3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?

Ilustración 13

Gráfica porcentual Dimensiones psicológicas ítem 3



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

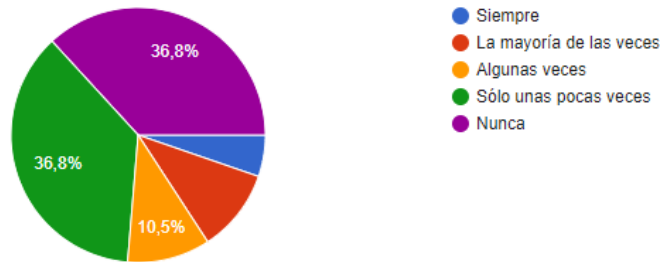
El desgaste emocional de las colaboradoras de la fundación es poco ya que el 47,4% correspondiente a 9 mujeres afirma que solo en pocas veces siente tan sensación, por su parte 6 colaboradoras quienes representan el 31,6% señalan que nunca han presentado tal desgaste, un 10,5% correspondiente a 2 de ellas algunas veces han padecido un desgaste emocional, el 5,3% equivalente a 1 señala que siempre y otro 5,3 la mayoría de las veces.

A pesar de que las mujeres afirman que solo en pocas veces o casi nunca sienten desgaste emocional el hecho de trabajar en una fundación puede suponer una sobre carga emocional ya que estas mujeres están en estrecha relación con los contextos de vida de varios niños que viven en condiciones precarias y en ocasiones ellos mismos o los padres de familia acuden a estas para descargar todas sus preocupaciones, toda esta carga emocional puede afectar la salud mental de las colaboradoras de la fundación.

4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?

Ilustración 14

Gráfica porcentual Dimensiones Psicológicas ítem 4



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

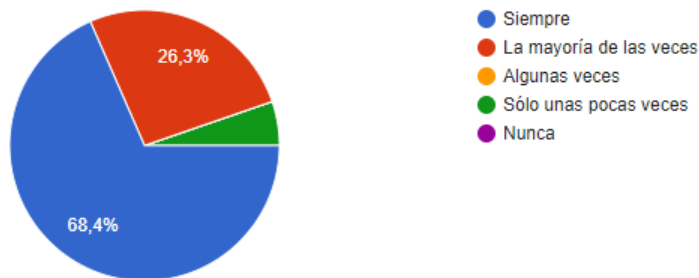
Desde su expresión emocional 7 mujeres correspondiente al 36,8% señala que nunca deben guardar las emociones y que siempre pueden ser expresadas las mismas, por su parte, el 31,6% representado en 6 mujeres manifiesta que solo unas pocas veces debe callar y no expresar las emociones, 15,8% equivalente a 3 señala que algunas veces, 2 mujeres representadas en el 10,5% señalan que la mayoría de veces debe callar y 1 es decir 5,3% manifiesta que siempre debe guardar sus emociones y no expresarlas.

Aproximadamente un 50% de la muestra siente que tendría que guardar sus emociones pocas veces. Lo que implica que en algunas circunstancias no se puede reaccionar y dar opiniones negativas, por lo que ocultar el sentir en determinado momento.

5. ¿Su trabajo requiere atención constante?

Ilustración 15

Gráfica porcentual Dimensión Exigencias Psicológicas ítem 5



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

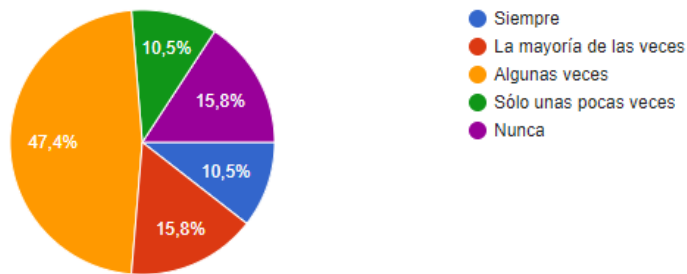
Las labores que realizan las colaboradoras que la fundación requiere una atención constante según ellas misma ya que el 68,4% correspondiente a 13 mujeres de la muestra total señalan que siempre deben estar muy atentas al trabajo que realizan, 5 mujeres correspondiente al 26,3% manifiesta que la mayoría de las veces y solo 1 mujer representada en un 5,3% manifiesta que solo en pocas ocasiones su trabajo requiere atención.

El nivel de atención que requiere el trabajo de estas mujeres es alto, ya que el 68,4% afirma que éste siempre requiere atención constante. Esto hace alusión a la exigencia sensorial que deben tener en el momento de laborar, la sintomatología somática del estrés se asocia en gran medida a una alta exigencia de esta área, esto acompañado de factores ergonómicos que inciden.

6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Ilustración 16

Gráficas porcentuales Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades ítem 6



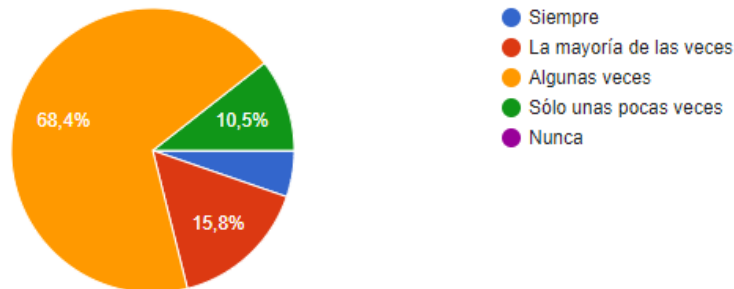
Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

Solo 2 mujeres que representan el 10,5% manifiestan que siempre tienen influencia sobre la cantidad de trabajo asignado, 3 mujeres (15,8%) señalan que la mayoría de las veces ejercen influencia en este aspecto, un 47,4% correspondiente a 9 colaboradoras dicen que solo algunas veces tiene influencia en esta área, otras 2 (10,5%) mujeres manifiestas que solo en pocas ocasiones interviene y un 15,8% representado en 2 mujeres señala que nunca tiene influencia sobre la cantidad de trabajo asignado.

7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?

Figura 17

Gráficas porcentuales Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades ítem 7



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

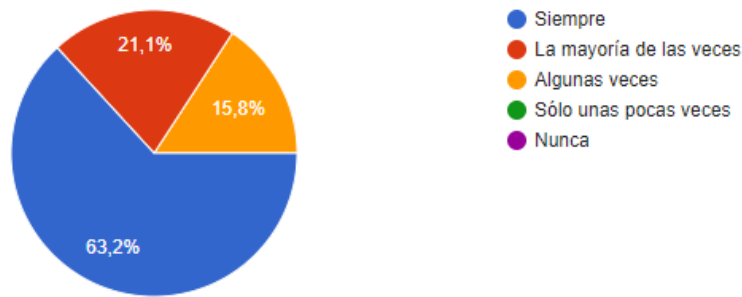
Durante la realización de las actividades laborales las colaboradoras de la fundación manifiestan que en gran medida pueden dejar su trabajo y conversar con un compañero, esto se evidencia ya que 13 mujeres (68,4%) de 19 señalan que algunas veces puede hacerlo, 3(15, %) dicen que la mayoría de las veces lo hacen, 2 (10,5%) manifiestan que pocas veces, 1 (5,3%) siempre.

Es importante el socializar durante la jornada para evitar rutinas repetitivas, sin embargo, este ítem no es de tanto aporte para la investigación en función ya que se está evaluando desde el trabajo en casa y por tal motivo no hay interacción con los compañeros y de ser así sería virtual.

8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Figura 18

Gráficas porcentuales Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades ítem 8



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

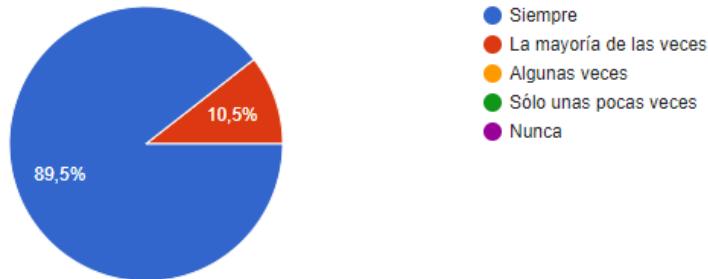
En la fundación a las mujeres que allí laboran se les permite en gran medida que aprendan nuevas cosas, esto se evidencia ya que un 63,2% correspondiente a 12 mujeres manifiesta que siempre se les permite aprender algo nuevo, un 21,1% correspondiente a 4 mujeres señala que la mayoría de las veces y solo unas 3 mujeres correspondientes al 15,8% de la población dice que solo algunas veces.

El hecho de que el puntaje de este ítem se encuentre elevado de forma positiva puede ser explicado debido a las capacitaciones que tienen derecho, aunque estas ni siquiera sean de su disciplina o que hacer; siendo estas una fuente de oportunidades para el desarrollo de las habilidades y conocimiento del colaborador.

9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

Figura 19

Gráficas porcentuales Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades ítem 9



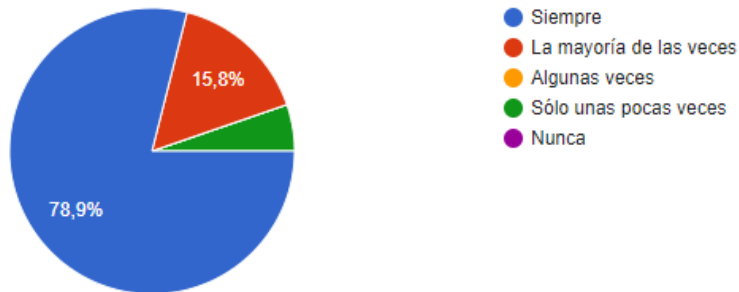
Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

El 89,5% de la población de mujeres que labora en la fundación correspondiente a 17 mujeres manifiesta que siempre son importantes las labores que realiza, solo el 10,5% equivalente a 2 mujeres señala que la mayoría de las veces es importante las tareas que hacen.

10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?

Figura 20

Gráficas porcentuales Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades ítem 10



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

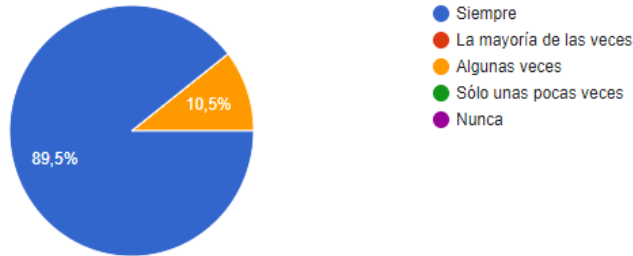
Respecto a las tareas que debe realizar cada colaboradora en su diario trabajar se evidencia que 15 mujeres las cuales representan un 78,9% manifiestan siempre estar al tanto de las tareas que tiene bajo su responsabilidad, por su parte 15,8 es decir 3 colaboradoras señalan estar al tanto de esto la mayoría de las veces y solo 1 correspondiente al 5,3% dice que solo unas pocas veces.

En general respecto a la claridad del rol las colaboradoras de la fundación tienen conocimiento de sus responsabilidades, sin embargo, hay un porcentaje que en ocasiones tiene dudas, esta cifra podría hablar de un poco de desorden respecto a la asignación de tareas lo que en última instancia se convertiría en un factor de estrés.

11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

Figura 21

Gráficas porcentuales Dimensión apoyo social en la empresa ítem 11



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

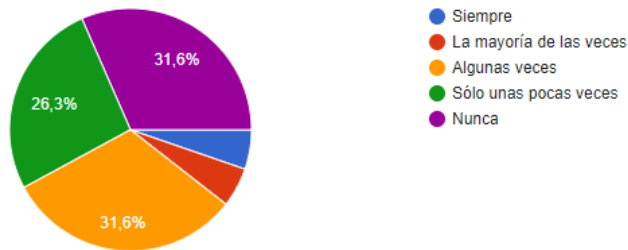
Respecto a las tareas que debe realizar cada colaboradora en su diario trabajar se evidencia que 15 mujeres las cuales representan un 78,9% manifiestan siempre estar al tanto de las tareas que tiene bajo su responsabilidad, por su parte 15,8 es decir 3 colaboradoras señalan estar al tanto de esto la mayoría de las veces y solo 1 correspondiente al 5,3% dice que solo unas pocas veces.

En general respecto a la claridad del rol las colaboradoras de la fundación tienen conocimiento de sus responsabilidades, sin embargo, hay un porcentaje que en ocasiones tiene dudas, esta cifra podría hablar de un poco de desorden respecto a la asignación de tareas lo que en última instancia se convertiría en un factor de estrés.

12. ¿tiene que hacer tareas que usted que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

Figura 22

Gráficas porcentuales Dimensión apoyo social en la empresa ítem 12



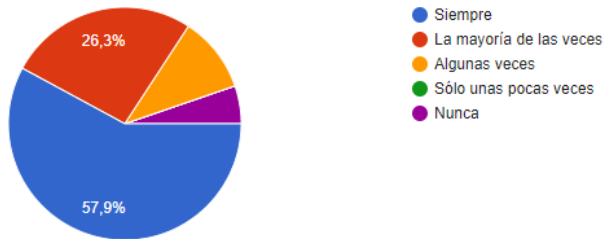
Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

Las mujeres que laboran en la fundación manifiestan en gran medida es rara la vez que las tareas que tienen que hacer deban ser realizadas de forma diferente ya que el 31,6% representado en 6 mujeres manifiesta que nunca, otras 6 mujeres (31,6%) señalan que algunas veces, solo 1(5,3%) dice que siempre y otra (5,3%) dice que la mayoría de las veces.

13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato o superior?

Figura 23

Gráficas porcentuales Dimensión apoyo social en la empresa ítem 11



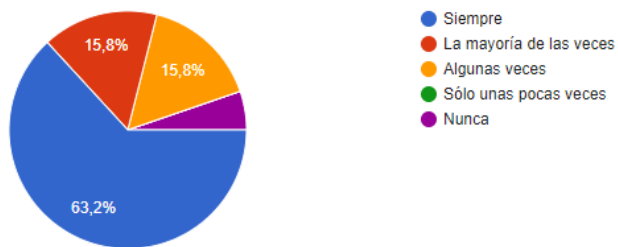
Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

En cuanto a la ayuda que reciben las colaboradoras por parte del jefe inmediato o superior se podría decir que 11 mujeres que corresponden al 57,9% de la población afirman que siempre tienen este apoyo de sus superiores, por su parte 5 mujeres aseveran que algunas veces, contrario a esto 2 colaboradoras correspondiente al 10,5% señalan que algunas veces y 1 colaboradora que equivale al 5,3% afirma que nunca.

14. ¿Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

Figura 24

Gráficas porcentuales Dimensión apoyo social en la empresa ítem 14



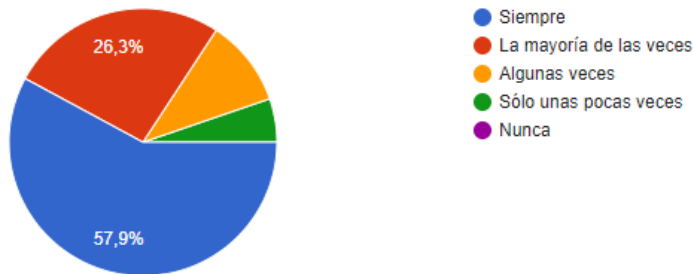
Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

Respecto a la ayuda entre compañeros se evidencia que el 63,2% (12 mujeres) siempre se ayudan en sus labores, por su parte 15,8% (3 mujeres) manifiestan que algunas veces se brindan esta ayuda, por su parte otro 15,8% (3 mujeres) dice que la mayoría de las veces y solo un 5,3% (1 mujer) manifiesta que nunca.

15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

Figura 25

Gráficas porcentuales Dimensión apoyo social en la empresa ítem 15



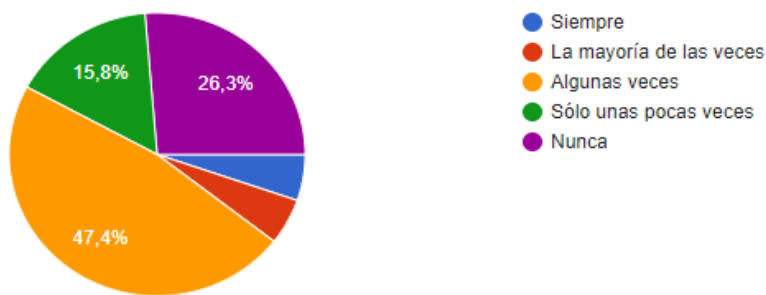
Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

Las mujeres que laboran en la fundación en su mayoría conciben en decir que siempre sus jefes resuelven los conflictos de una buena forma, esto se ve evidenciado con 11 de ellas correspondientes al 57,9% que afirman que siempre es de este modo que se solucionan los conflictos, por otro lado 5 colaboradoras correspondientes al 26,3% señalan que la mayoría de veces, un 10,5% es decir 2 mujeres aseveran en que solo algunas veces y 1 correspondiente al 5,3% manifiesta que pocas veces es así.

16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?

Figura 26

Gráficas porcentuales Dimensión compensaciones ítem 16



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

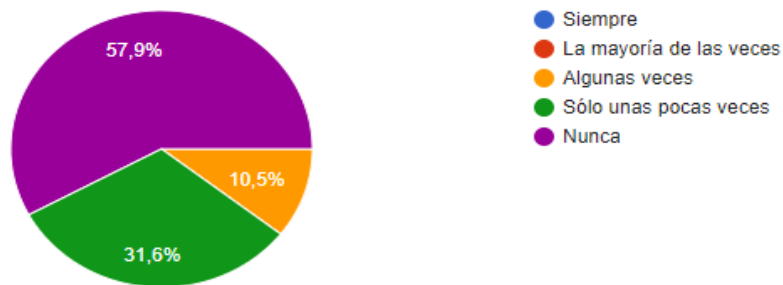
El 47,4% correspondiente a 9 mujeres dicen que en ocasiones se sienten preocupadas de ser despedidas o de la renovación del contrato, por su parte un 15,8% equivalente a 3 mujeres dice que unas pocas veces le preocupa este tema, un 5,3% correspondiente a 1 mujer dice que siempre le preocupa esto y otro 5,3% señala que la mayoría de las veces, contrario a esto 26,3% correspondiente a 5 mujeres afirman que nunca se han preocupado por este factor.

La estabilidad laboral ahora en tiempo de pandemia es un factor que puede desestabilizar la salud mental de las personas que laboren en ciertas organizaciones, sin embargo, a nivel general las mujeres que laboran en la fundación se encuentran en gran medida seguras de su trabajo y de la renovación de sus contratos.

17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?

Figura 27

Gráficas porcentuales Dimensión compensaciones ítem 17



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

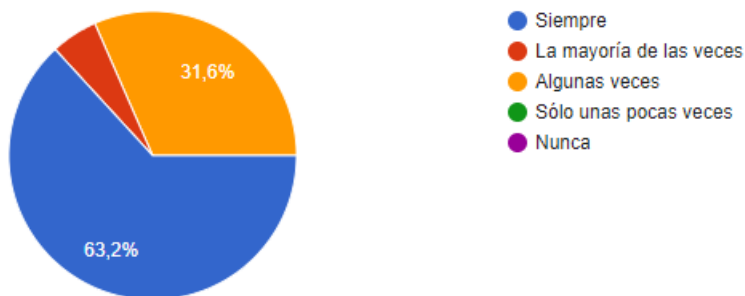
Un 57,9% correspondiente a 11 mujeres, afirman no estar preocupadas porque les cambien las tareas contra su voluntad, por su parte un 31,6% correspondiente a 6 mujeres señalan que solo en unas pocas veces les preocupa esto, por su parte 10,5% equivalente a 2 aseveran que algunas veces este es un factor de preocupación.

En total se podría decir que hay un 42,1% que ocasional mente le preocupa el tema de que sus labores sean cambiadas contra su voluntad, en esta pregunta se está evaluando la seguridad que sienten las colaboradoras respecto a las características del trabajo, así pues que podría ser un posible factor de riesgo psicosocial aunque no tan considerable ya que en algunas ocasiones las mujeres que laboran en la fundación sentirían una inestabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, ya sea en lugar, tareas que se desempeñan y horarios.

18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

Figura 28

Gráficas porcentuales Dimensión compensaciones ítem 18



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

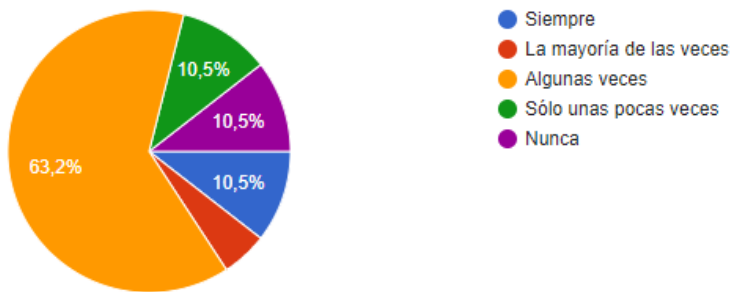
Un 63,2% correspondiente a 12 mujeres afirma que siempre les dan en el reconocimiento merecido, por su parte 31,6% equivalente a 6 mujeres señala que algunas veces y solo 5,3% correspondiente a 1 mujer dice que la mayoría de las veces.

Ésta pregunta se refiere al reconocimiento que hacen los superiores al esfuerzo realizado al desempeñar sus colaboradoras una labor, este caso se evidencia que cerca de la mitad de la muestra manifiesta que está siendo reconocido respecto a los esfuerzos realizados.

19. ¿Cuándo está en el trabajo? ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Figura 29

Gráficas porcentuales Dimensión doble presencia ítem 19



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

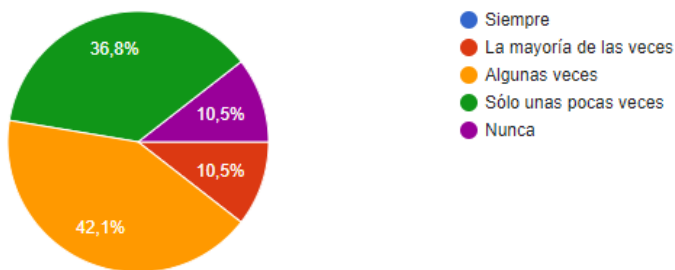
El 63,2% que corresponde a 12 mujeres manifiestan que algunas veces piensan mientras están laborando en las exigencias domésticas y en la familia, un 10,5% es decir 2 mujeres dicen que siempre piensan en esto, otro 10,5% manifiesta que solo pocas veces y un último 10,5% señala que nunca, por su parte un 5,3% correspondiente 1 mujer manifiesta que la mayoría de las veces es así.

Esta pregunta aporta en el ámbito de evaluar la carga de las tareas domésticas, podemos encontrar que hay una cantidad considerable de trabajadoras que tienen una carga de trabajo doméstico extra en el hogar, que es responsabilidad de ellas y que mientras laboran deben pensar también en esto con el fin de suplir a cabalidad todas sus obligaciones, esto supone un factor de estrés para aquellas mujeres que señalan que en ciertas ocasiones mientras laboran piensan en las exigencias del hogar.

20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?

Figura 30

Gráficas porcentuales Dimensión doble presencia ítem 20



Nota: Resultados porcentuales, elaborado por Google forms

En el área de doble presencia se tiene que un 42,1% correspondiente a 8 mujeres afirman que hay situaciones donde deben estar en el trabajo y en la casa a la vez, hay un 36,8% equivalente a 7 mujeres que señalan que solo pocas veces es así, por su parte 10,5% (2 mujeres) manifiesta que a mayoría de veces es así contrario a esto otro 10,5% afirma que nunca han tenido situaciones donde deban estar en el hogar y el trabajo a la vez.

Hay un 89,4% de la población que tiene un riesgo psicosocial moderado, lo que hablaría de una realidad en donde las preocupaciones domésticas en más de la mitad de las mujeres que laboran en la fundación ocupan un lugar que en algún momento si no se atiende a tiempo este factor podría convertirse en riesgo alto y terminar en una patología psicosocial.

Nivel del riesgo

Resultados obtenidos de la puntuación de cada dimensión y categorización del nivel del riesgo indican que la población de la fundación se encuentra en nivel de riesgo bajo como el más predominante, como se expone en la figura

Figura 31

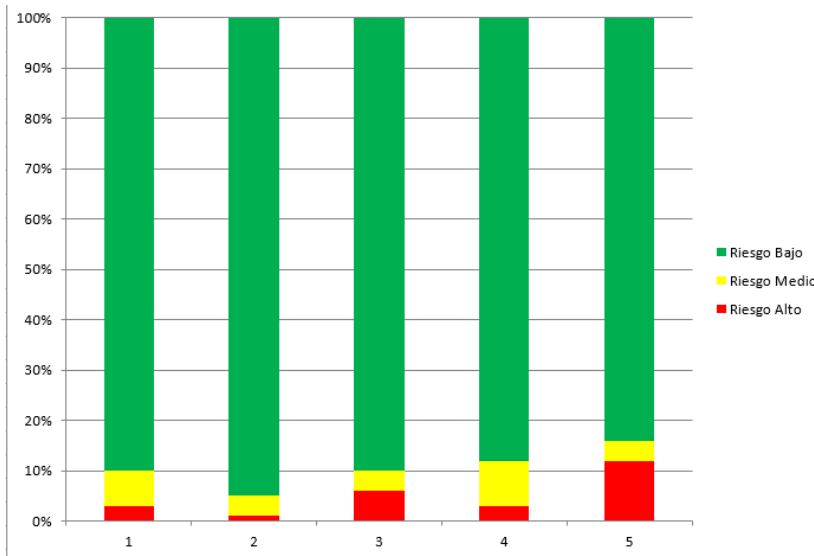
Categorización porcentual de los niveles de riesgo por cada dimensión

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	3	1	6	3	12
Riesgo Medio	7	4	4	9	4
Riesgo Bajo	90	95	90	88	84

Nota: Relación de los resultados por nivel de riesgo del Cuestionario Suceso Ista 21 versión breve, Fuente: elaboración propia.

Figura 32

Gráfico porcentual de los niveles de riesgo



Nota: Relación de los resultados por nivel de riesgo del Cuestionario Suceso Ista 21 versión breve, Fuente: elaboración propia

10 Análisis de los resultados

Una vez analizadas cada una de las dimensiones evaluadas en el cuestionario SUCESO ISTAS versión breve, se evidencia que un alto porcentaje de las colaboradoras se encuentran en un nivel de riesgo bajo en cada uno de los factores de riesgo psicosocial, sin embargo, una vez confrontado los resultados del formato de observación del puesto de trabajo, se encuentra que las colaboradoras con la finalidad de mantener sus actividades al día trabajan en horarios fuera del establecido (Lunes a viernes) generando así que sus espacios de ocio y descanso se vean afectados.

Ahora bien, en cuanto al desgaste emocional en que se encuentran expuestas es importante mencionar que desde su rol como agente educativa de primera infancia la interacción con las familias y sus circunstancias particulares pueden influir de forma negativa y ser propensas a sufrir trastornos de ansiedad y adaptativos a raíz de las condiciones de la tarea contemplado en la tabla de enfermedades del decreto 676 de 2020.

Un aspecto importante que considerar es el factor de riesgo ergonómico que se encuentra en una estrecha relación con el factor de riesgo psicosocial ya que el no contar con un puesto de trabajo que cumpla con las condiciones físicas idóneas para el desarrollo de la tarea, constituye un agente detonante para la generación de un trastorno.

11 Conclusiones

- Se identifican teorías respecto al teletrabajo que permiten dar claridad sobre su definición como tal y da cuenta de que las garantías que este ofrece distan de la modalidad de trabajo en casa, es así que dicha modalidad es la que realmente se está adoptando en el contexto actual por la pandemia del virus COVID-19, adicionales estudios sobre la influencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores indican como estos repercuten en el bienestar y la salud de estos generando patologías.
- Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de la información permiten dilucidar cual es el nivel de riesgo de los factores intralaborales que afectan a la población objeto y cuál es el nivel de riesgo factores extralaborales en el contexto actual influyen en dichas afectaciones tales como agotamiento, enfermedades de origen ergonómico, trastornos de estrés y de ansiedad.
- Categorizar los factores de riesgo psicosocial presentes permiten conocer el nivel del riesgo al cual se encuentra expuesta la población de la fundación hogares Bambi donde de cara con los resultados obtenidos presenta se encuentra en un nivel bajo.
- Finalmente analizar los potenciales riesgos psicosociales permitió tener una mirada más detallada de como interrelacionan los factores de riesgo con cada una de las dimensiones del trabajador y como estos influyen en el desempeño de este en el contexto de pandemia.

12 Recomendaciones

Se sugiere a la fundación hogares Bambi que partiendo de los resultados obtenidos que, aunque a la luz del Cuestionario SUCESO ISTAS 21 versión breve se encuentre en un nivel de riesgo bajo, en los resultados del formato de observación se evidencia aspectos para tener en cuenta como las condiciones de la tarea, la carga mental y el riesgo ergonómico, dichos aspectos son importante abordarlos con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades de origen laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que la fundación implemente en el marco de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo actividades que se enfoquen en el factor de riesgo psicosocial, donde se adopten estrategias orientadas a promover buenas prácticas de autocuidado y prevenir enfermedades de origen laboral, tales como:

- Planeador de actividades que les permita organizar el tiempo que requiere cada tarea.
- Establecer una rutina de pausas activas y adopción de técnicas mindfulness con orientación de un profesional de la salud mental (psicólogo) con el objetivo de disminuir los niveles de estrés y ansiedad.
- Establecer espacios de socialización entre los trabajadores con orientación psicológica donde compartan las experiencias vividas bajo la modalidad de trabajo en casa en el contexto de pandemia.
- Promover campañas que promuevan la adopción de medidas de autocuidado e higiene postural.

13 Anexos

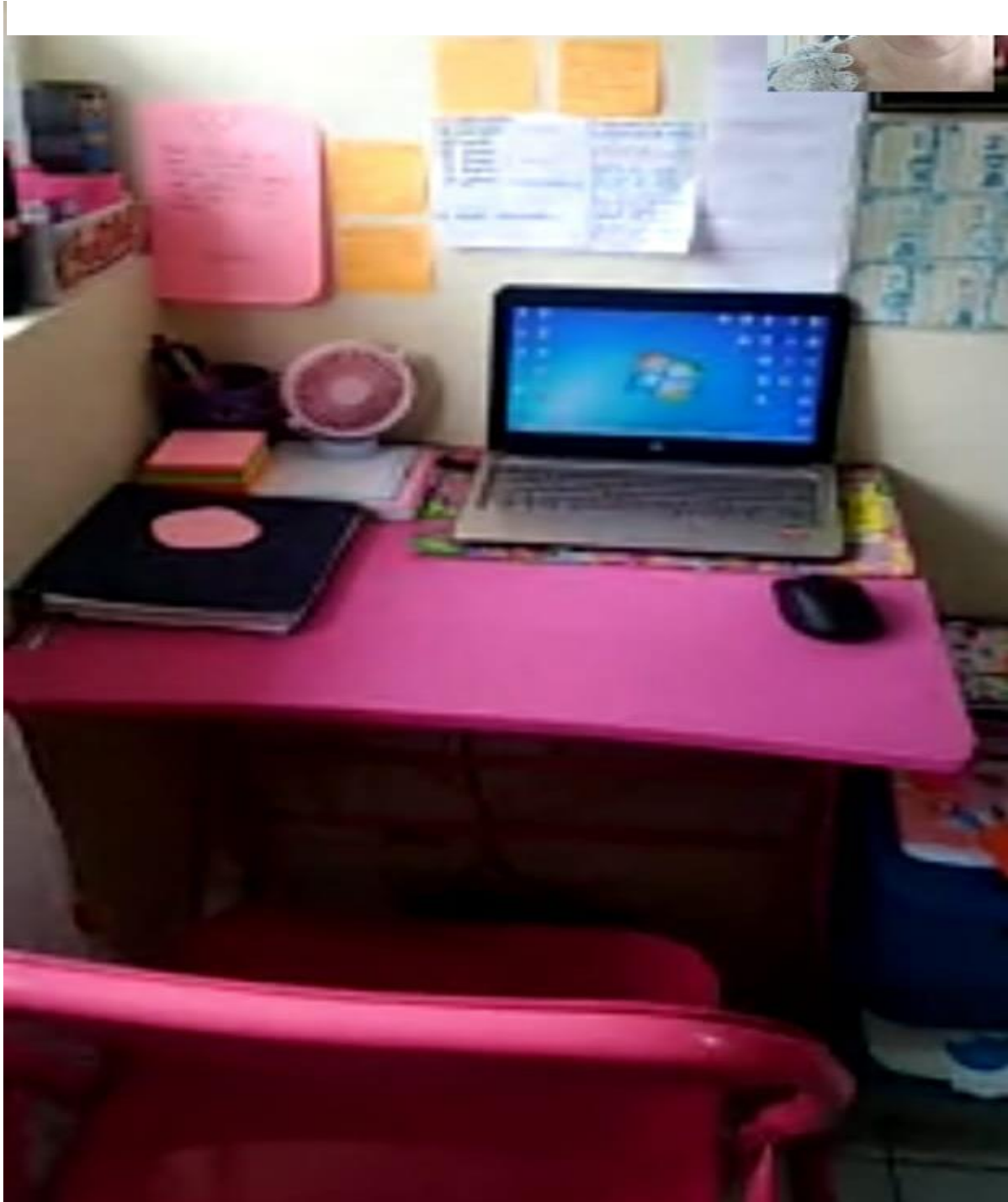
Anexo 1: Puesto de Trabajo 1



Anexo 3: Puesto de trabajo 2



Anexo 5: Puesto de Trabajo 3



Anexo 7: Puesto de Trabajo 4



Bibliografía

- Agencias. (2020). La COVID-19 agrava diferencias entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Recuperado de <https://www.moncloa.com/covid-19-agrava-diferencias-hombres-mujeres-conciliacion/>.
- Cataño Wilmer, E. D. (2007). Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial en un Hotel en Bogotá 2017. *Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial en un Hotel en Bogotá 2017*. Corporación Minuto de Dios, Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5630/UVD-TRLA_RubianoRivasGonzalo_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- CIM. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>.
- Clara, S. G. (Enero de 2012). Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/9/4/0/pd0000071940.pdf>
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2009). *MANUAL DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICO DEL PSICÓLOGO*. Bogota: COLPSIC.
- DANE. (2020). COVID-19 brechas de género en el mercado laboral. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-ocupacion-genero-y-covid.pdf>.
- El economista. (2020). Mujeres-trabajo-y-Covid-19-empleo-independiente-precarizado-desproteccion-y-dobles-jornadas-en-casa-. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mujeres-trabajo-y-Covid-19-empleo-independiente-precarizado-desproteccion-y-dobles-jornadas-en-casa-20200726-0006.html>.
- Fernandez, A., & Rodriguez, M. (2020). ¿ como gestionar el malestar psicológico del coronavirus (COVID-19) en el trabajo? Recuperado de <https://www.prlinnovacion.com/como-gestionar-el-malestar-psicologico-crisis-coronavirus-covid-19-en-el-trabajo/>.
- Fiesco Carmen, M. G. (2018). EFECTOS EN LA SALUD A PARTIR DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO SUPLEMENTARIO. *EFECTOS EN LA SALUD A PARTIR DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO SUPLEMENTARIO*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá.

Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8067/UVD-TRLA_FiescoJaimesCarmen_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera Idárraga Paula, T. A. (2020). COVID-19 Brechas de Género en el Mercado Laboral. Colombia.

Huertas Hernandez, O. (2013). “PORQUE EL TRABAJO ES UNA COSA Y EL HOGAR OTRA” UNA APROXIMACION FEMINISTA A LA SALUD MENTAL DE MUJERES VINCULADAS A EMPLEOS SUBCONTRATADOS EN COLOMBIA. Recuperado de file:///C:/Users/Juli/AppData/Local/Temp/olhh1de1.pdf.

Jimenez Carolina, M. N. (2013). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. EAFIT, Medellín. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/2669/Carolina_JimenezPrada_Nathalia_MorenoDeLuca_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y

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

Mesa, F. J. (2018). EFECTOS EN LA SALUD A PARTIR DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO SUPLEMENTARIO.

MINTRABAJO. (2020). Lineamientos respecto al trabajo en casa. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>.

Montalvo, R. B. (1985). *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>

Moreno Jimenez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2011000500002.

OIT . (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Recuperado de https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm.

OIT. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*.

OIT. (s.f.). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.

- OIT. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: OIT.
- OMS. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- ONU. (2020). La pandemia en la sombra: violencia contra las mujeres durante el confinamiento . Recuperado de https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19?gclid=CjwKCAjwIbr8BRA0EiwAnt4MTnMC4uPmkmzXzOubxHG2r9qTCTc8HO4trmfIr61xYbM2HjtxLfn-xoCtq8QAvD_BwE.
- Pecharromán , C. (2020). Coronavirus Mujeres durante la pandemia: en primera línea de cuidados y atrapadas en la trampa del teletrabajo. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20200508/mujeres-coronavirus-trampa-teletrabajo/2013596.shtml>.
- PORTAFOLIO. (2020). Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>.
- PORTAFOLIO. (2020). Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>.
- RIP. (2020). ABORDAJE PSICOLÓGICO DEL COVID-19: UNA. *Revista Interamericana de Psicología*, Recuperado de <https://www.preventionweb.net/publications/view/72089>.
- Rodríguez Teresa, Fonseca, Marianela, Valladares, Anais, López, Laura. (Junio de 2020). Protocolo de actuación psicológica ante la COVID-19 en centros asistenciales. Cienfuegos. Cuba. (I. 1727-897X, Ed.) *MediSur*, 18. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300368
- Sampieri, R. H. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En H. S. Roberto, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (pág. 92). Mexico: Mc Graw Hill.
- TIC, M. (12 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>
- Tiempo, R. e. (17 de mayo de 2020). *El tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/riesgos-del-teletrabajo-no-hay-lugar-como-el-hogar-496406>

Vargas Constanzo , I. (2019). APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TELETRABAJADORES.

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf.

Vargas Constazo, I. (2019). *APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y SATISFACCION LABORAL EN TELETRABAJADORES*.