

Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas
colombianas

Eliana Vannesa Herrera Cortés

Jimmy Méndez Molano

Asesora

Angela Fonseca Montoya

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Postgrados

Universidad ECCI

Bogotá 2021

Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas
colombianas

Eliana Vannesa Herrera Cortés Cód 99542

Jimmy Méndez Molano Cód 99871

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Asesora

Angela Fonseca Montoya

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Postgrados

Universidad ECCI

2021

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Dedicatoria | 11 |
| Introducción | 12 |
| Resumen..... | 14 |
| Palabras Clave..... | 14 |
| Abstract | 15 |
| Keywords | 15 |
| 1. Título..... | 16 |
| 2. Problema de investigación | 17 |
| 2.1. Descripción del problema | 17 |
| 2.2. Formulación del Problema..... | 18 |
| 2.3. Sistematización | 18 |
| 3. Objetivos..... | 19 |
| 3.1. Objetivo General..... | 19 |
| 3.2. Objetivos Específicos..... | 19 |
| 4. Justificación y delimitación | 20 |
| 4.1. Justificación | 20 |
| 4.2. Delimitación..... | 21 |
| 4.3. Limitaciones..... | 21 |
| 5. Marco de referencia | 22 |
| 5.1. Estado del Arte..... | 22 |
| 5.2. Marco teórico | 37 |
| 5.2.1. <i>La salud y los riesgos psicosociales en Colombia</i> | 37 |

| | | |
|--------|--|----|
| 5.2.2. | <i>Los riesgos psicosociales asociados al trabajo</i> | 39 |
| 5.2.3. | <i>El Covid-19 y los cambios en el entorno laboral</i> | 42 |
| 5.2.4. | <i>El teletrabajo y trabajo en casa, estrategias para el cuidado de los trabajadores</i> | 44 |
| 5.2.5. | <i>La salud mental en la pandemia de Covid-19</i> | 46 |
| 5.2.6. | <i>Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia Covid-19</i> | 50 |
| 5.3. | Marco legal | 52 |
| | 5.3.1 Otros..... | 54 |
| 6. | Marco Metodológico..... | 55 |
| | 6.1. Tipo de Investigación..... | 55 |
| | 6.2. Tipo de paradigma | 55 |
| | 6.3. Método de Investigación..... | 56 |
| | 6.4. Fuentes de Información..... | 56 |
| | 6.4.1. Fuentes Primarias..... | 56 |
| | 6.4.2. Fuentes secundarias | 56 |
| | 6.5. Población de estudio | 56 |
| | 6.6. Muestra | 56 |
| | 6.7. Criterios de inclusión | 57 |
| | 6.8. Criterios de exclusión | 57 |
| | 6.9. Instrumentos de recolección de datos | 57 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 6.9.3. | Fase III. Proponer estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19, encontrados en los trabajadores de las empresas seleccionadas..... | 59 |
| 6.10. | Consentimiento informado..... | 59 |
| 6.11. | Cronograma..... | 59 |
| 7. | Resultados | 60 |
| 7.1. | Variables Sociodemográficas y Ocupacionales:..... | 67 |
| 7.2. | Cuestionario para la evaluación del estrés - Tercera versión..... | 74 |
| 7.2.1. | Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés | 75 |
| 7.2.2. | Nivel de estrés..... | 78 |
| 7.3. | Cuestionario para la evaluación del estrés derivado de la pandemia del Covid-19.. | 78 |
| 8. | Análisis financiero | 90 |
| 9. | Conclusiones..... | 92 |
| 10. | Recomendaciones | 94 |
| 11. | Referencias..... | 96 |
| 12. | Anexos | 101 |

Lista de Anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo A. Consentimiento informado para la evaluación de Riesgos Psicosociales | 102 |
| Anexo B. Presentación del Riesgo Psicosocial..... | 103 |
| Anexo C. Acta de reunión Socialización alcance trabajo de grado “Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas”..... | 104 |
| Anexo D. Encuesta para el análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas | 106 |
| Anexo E. Informe Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas | 113 |
| Anexo F. Programa de Pausas Activas | 114 |
| Anexo G. Registro de asistencia – Pausas Activas | 115 |
| Anexo H. Cartilla practica de intervención de los riesgos psicosociales-estrés, relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19 | 116 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Cronograma | 59 |
| Tabla 2 Variables sociodemográficas y ocupacionales de la ficha de datos generales | 62 |
| Tabla 3 Número de ítems según categorías de síntomas | 63 |
| Tabla 4 Preguntas relacionadas con la afectación del Covid-19..... | 65 |
| Tabla 5 Frecuencia de trabajadores por escala de respuesta en los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés | 75 |
| Tabla 6 ¿Está nervioso/a ante la posibilidad de contagio? | 81 |
| Tabla 7 ¿Sus ingresos económicos se han visto afectados como consecuencia del Covid-19? .. | 81 |
| Tabla 8 ¿Siente que su jornada laboral se ha hecho más larga? | 81 |
| Tabla 9 ¿Ha tenido que trabajar más horas que el horario estipulado? | 82 |
| Tabla 10 ¿Siente que su carga laboral ha aumentado? | 82 |
| Tabla 11 ¿Siente miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares? | 83 |
| Tabla 12 ¿Se siente debidamente protegido para trabajar con los elementos de protección personal necesarios?..... | 83 |
| Tabla 13 ¿Ha considerado renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia? | 84 |
| Tabla 14 ¿Siente que las medidas implementadas a nivel nacional por la contingencia han aumentado la tensión a nivel familiar con las personas con las que vive? | 84 |
| Tabla 15 ¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente? .. | 85 |
| Tabla 16 ¿Se siente estresada/o al llegar a casa después de su jornada laboral? | 85 |
| Tabla 17 ¿Cree que las relaciones con sus compañeros de trabajo se han visto afectadas durante el tiempo de pandemia? | 86 |

| | |
|--|----|
| Tabla 18 ¿Usted mantiene las recomendaciones de bioseguridad y hábitos de vida saludable, constante lavado y desinfección de manos, hidratación frecuente, pausas activas y la disminución del consumo de tabaco como medida de prevención ante el Covid-19? | 86 |
| Tabla 19 ¿Implementa usted todas las medidas de precaución y cuidado al salir y regresar a su vivienda? | 87 |
| Tabla 20 Costos del proyecto..... | 90 |
| Tabla 21 Costos de la intervención | 91 |

Lista de Gráficas

| | |
|--|----|
| Gráfica 1 Consentimiento informado..... | 67 |
| Gráfica 2 Distribución por Género | 68 |
| Gráfica 3 Distribución por Edad | 68 |
| Gráfica 4 Distribución por Estado Civil | 69 |
| Gráfica 5 Distribución por Zona | 70 |
| Gráfica 6 Distribución por Estrato..... | 70 |
| Gráfica 7 Distribución por Tipo de Vivienda | 71 |
| Gráfica 8 Distribución por Tipo de Cargo | 71 |
| Gráfica 9 Distribución por Nivel Máximo de Educación | 72 |
| Gráfica 10 Distribución por Antigüedad en la empresa..... | 73 |
| Gráfica 11 Distribución de acuerdo con el consumo de tabaco..... | 73 |
| Gráfica 12 Distribución de acuerdo con el consumo de alcohol | 74 |
| Gráfica 13 Nivel de estrés..... | 78 |
| Gráfica 14 Contagio de coronavirus en los trabajadores | 79 |
| Gráfica 15 Sensación de Síntomas relacionados con el Covid-19..... | 79 |
| Gráfica 16 Contagio de coronavirus en el entorno cercano del trabajador..... | 80 |

Lista de Ilustraciones

| | |
|---|----|
| Imagen 1 Reunión inicial | 61 |
| Imagen 2 Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión | 64 |

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado primeramente a Dios por permitirme llevar a cabo mis proyectos, a mi hijo por ser la personita que muchas veces tuvo que atenderse solo porque mamá estaba ocupada trabajando y estudiando, y durante este año de aventura se convirtió en mi cuidador. A Wilmar, por darme el ánimo y apoyo para hacerme ver que nunca es tarde para adquirir conocimiento y más aún cuando es un gran beneficio para el futuro de nuestra empresa. A mi familia, madre y hermanos, cada uno siempre estuvo ahí cuando por cuestiones de tiempo de dedicación a mí preparación necesité ayuda para labores cotidianas que tuve que dejar de lado por llegar a mi meta.

Eliana

Dedico esta tesis a mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo.

A mi esposa Linillyreth quien me apoyo y alentó de la mejor forma, con su ejemplo.

A mis hijos, siempre en el corazón.

A mi apreciada compañera

A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

Jimmy

Introducción

La OIT declara que, para el futuro del trabajo, "las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente" (OIT 2020). En la actualidad, esta proclamación es particularmente significativa, puesto que el garantizar la seguridad y salud en el trabajo es indispensable en la gestión ante la pandemia de Covid-19 y para asegurar condiciones de trabajo seguro en el desarrollo de las actividades. Las condiciones de trabajo han presentado cambios significativos, mostrando un panorama de nuevos desafíos psicosociales para la salud y el bienestar de los trabajadores, y aún más para aquellos que durante todo el tiempo de la emergencia sanitaria han continuado prestando sus servicios de manera presencial y se están enfrentando a muchas situaciones de estrés en el trabajo como resultado de la pandemia de Covid-19.

El aumento de la carga laboral y de las jornadas de trabajo, y la reducción de los períodos de descanso son motivo de preocupación para la mayoría de ellos. Además, les preocupa contagiarse en el trabajo y durante los desplazamientos de la casa al trabajo y viceversa, además de la posibilidad de transmitir el virus a su familia, los amigos y otras personas del entorno laboral, en particular si no se aplican las medidas de protección adecuadas. El miedo a perder el trabajo, los recortes salariales, los despidos y la disminución de las prestaciones hacen que muchos trabajadores se cuestionen su futuro y pueden tener un grave impacto en la salud mental.

Los riesgos psicosociales pueden surgir o verse agudizados como consecuencia de la crisis de la Covid-19. Estos pueden haber aparecido durante el período de propagación rápida del virus y la aplicación de las estrictas medidas de aislamiento, y su persistencia a causa del no cese de operaciones, a razón que sus actividades se han encontrado dentro de las excepciones.

El desarrollo de la presente investigación tiene como objetivo principal identificar por medio de la aplicación de una encuesta, como la coyuntura de la pandemia puede llegar a afectar a los trabajadores en lo referente a los riesgos psicosociales, específicamente el estrés; teniendo en cuenta que las empresas objeto de estudio prestan sus servicios de vigilancia y servicios generales en la propiedad horizontal y este sector ha requerido de continuar su labor de manera presencial y reforzando las tareas inherentes a su labor y cargo.

Resumen

A partir de diciembre de 2019, el mundo entero a tenido un cambio en su día a día, todos los países se han visto afectados y por supuesto nuestro país también desde el primer caso detectado en marzo del 2020; cambios originados por la Covid-19. Estos cambios que se presentaron de forma abrupta y que nos han obligado a modificar nuestras rutinas de trabajo, de estudio y hasta en la casa, han afectado a nuestros padres e hijos, las empresas y los trabajadores, las universidades, colegios y sus estudiantes, hemos tenido que adaptarnos rápidamente a modelos a los que no estábamos preparados; por ejemplo, a convertir espacios de nuestro vivienda en aulas de clases, a estar tiempos obligados en casa por las restricciones de movilidad y confinamientos, a modelos económicos de compras virtuales y hacer trabajo en casa tema relacionado al teletrabajo en condiciones de pandemia.

Por ello es importante la identificación de estos factores psicosociales y medir el impacto que tiene en los trabajadores y las empresas, generando alternativas de intervención acordes a la situación de cada empresa, buscando la minimización de estas afectaciones en los trabajadores, ayudando a los directivos y líderes del SGSST a estar preparados para los nuevos picos de la pandemia y futuras dificultades que se puedan presentar que generen más problemas a los trabajadores en el riesgo psicosocial.

Palabras Clave

Covid-19, estrés, riesgo psicosocial, pandemia, propiedad horizontal.

Abstract

As of December 2019, the whole world has had a change in its day to day, all countries have been affected and of course our country also since the first case detected in March 2020; changes caused by Covid-19. These changes that occurred abruptly and that have forced us to modify our work routines, study and even at home, have affected our parents and children, companies and workers, universities, schools and their students, We have had to quickly adapt to models for which we were not prepared; for example, to convert spaces in our home into classrooms, to be forced at home due to mobility restrictions and confinements, to economic models of virtual shopping and to do work at home, a topic related to teleworking in pandemic conditions.

For this reason, it is important to identify these psychosocial factors and measure the impact it has on workers and companies, generating intervention alternatives according to the situation of each company, seeking to minimize these effects on workers, helping managers and SGSST leaders to be prepared for the new peaks of the pandemic and future difficulties that may arise that generate more problems for workers in psychosocial risk.

Keywords

Covid-19, stress, psychosocial risk, pandemic, horizontal property.

1. Título

Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas.

2. Problema de investigación

2.1. Descripción del problema

La epidemia iniciada en diciembre de 2019 en Wuhan, China, se extendió a varios países, incluido el nuestro. Para el 16 de marzo de 2020, se tomaron medidas para restringir la movilidad de los ciudadanos en los territorios, es decir, implementaron el aislamiento físico, una cuarentena, como medida tradicional de salud pública ante enfermedades infectocontagiosas de fácil transmisión; estas medidas se extendieron a nivel nacional hasta el mes de agosto; así mismo, se prevé un segundo pico del brote, así como ha pasado en otros países. Esta pandemia por Covid-19 ha generado una crisis multimodal inédita: sanitaria, laboral, económica, social, que repercutirá especialmente a los países en vía de desarrollo. (Palacio-Ortiz, J.D., 2020).

Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización y dirección del trabajo, y que pueden ocasionar daños físicos, psíquicos o sociales, y que dichos riesgos pueden ocasionar problemas cognitivos, conductuales y emocionales, que consiguen lastimar la salud física y mental de los trabajadores a nivel mundial; se convierten en la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial y que en Colombia.

Realizando una revisión preliminar, se evidencia que existen estudios de la relación de la Covid-19 con trabajadores, pero todos estos con el sector de la salud; no existen trabajos relacionando estas variables en trabajadores diferentes, de sectores distintos y menos en Colombia, situando como fundamental esta investigación porque con ella se pretende identificar los vacíos investigativos que hay referente a los riesgos psicolaborales a los que están expuestos los trabajadores en Colombia con respecto a la pandemia, y de esta manera fomentar a que aumenten las investigaciones sobre estos riesgos y su intervención en busca de minimizar esta problemática.

2.2. Formulación del Problema

¿El desarrollo de la pandemia producida por la Covid-19 ha generado un aumento en los riesgos psicosociales de los trabajadores en empresas colombianas?

2.3. Sistematización

- ¿Existen estudios realizados en empresas colombianas sobre Covid-19 y los riesgos psicosociales?
- ¿Cuáles son los riesgos laborales asociados a la pandemia?
- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales asociados a la pandemia?
- ¿Qué estrategias existen para minimizar los riesgos psicosociales?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar la afectación que tiene la pandemia desde el punto de vista del riesgo psicosocial en los trabajadores de empresas colombianas, por medio de un estudio que sirva para que las empresas generen estrategias de intervención.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19 y cómo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Evaluar el riesgo psicosocial en trabajadores de las empresas seleccionadas, por medio del método previamente seleccionado.
- Proponer estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19, encontrados en los trabajadores de las empresas seleccionadas.

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

La salud, de acuerdo con la definición emitida por la Organización Mundial de la Salud (1946), se entiende como “...*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”; de esa forma, la salud no solo está determinada por la composición genética de cada individuo, el estilo de vida, los hábitos personales o el acceso a los servicios de salud; si no que los factores económicos y sociales también tienen una fuerte influencia en ella, así como las condiciones en las que se trabaja (World Health Organization, 2010).

En el contexto mundial, la pandemia de la Covid-19 representa un problema de salud pública por su impacto no solo físico, sino también en el bienestar emocional, (Dubey, M.J., 2020) crisis que genera una gran incertidumbre de lo que traerá la post-pandemia, o de esa nueva normalidad que desconocemos como trabajadores, que desconocen las empresas y nuestro país. Teniendo en cuenta el factor de riesgo psicosocial como uno de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral, ocasionando ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios y su calidad; además generando altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores, (Tascón & Rincón, s.f.).

Por lo anterior mencionado, este estudio debe permitir a las empresas, a las áreas de gestión humana y de seguridad y salud en el trabajo, tomar medidas que minimicen los riesgos asociados a la pandemia y post- pandemia originadas por la Covid-19, con la necesidad de que en las empresas y sus áreas cuenten con la información exacta, concreta, específica y fiable para su intervención.

4.2. Delimitación

Espacial: La investigación se realizó en diferentes empresas de diversos sectores de Bogotá y la Sabana de Bogotá, que en su mayoría cuentan con personal operativo.

Tiempo: La investigación se desarrolló desde el mes de septiembre 2020, y hasta junio de 2021.

4.3. Limitaciones

- Disponibilidad de acceso a los lugares, donde se requería obtener la información de manera presencial, por temas de cierres temporales y aislamientos selectivos en épocas de pandemia.
- Falta de conectividad de la población encuestada por medio del uso de herramientas tecnológicas (formularios Google, etc.).

5. Marco de referencia

5.1. Estado del Arte

- **Nacional**

Título: La evaluación psicosocial de un donante vivo de riñón

Autor: Manuel Torres Gutiérrez.

Institución: Revista Colombiana de Psiquiatría.

Año: 2018

Resumen: La evaluación psicosocial debería ser la primera de varias valoraciones a las que debe someterse un candidato, porque una decisión bien tomada es requisito para realizar un proceso adecuado. El autor revisa las condiciones en que debe desarrollarse la entrevista, los requisitos que debe cumplir la decisión y las técnicas apropiadas para obtener la información indispensable.

Título: Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19: una exploración del desempeño psicométrico en línea.

Autor: Adalberto Campo Ariasa, María José Pedrozo Cortés, John Carlos Pedrozo Pupo.

Institución: Revista Colombiana de Psiquiatría.

Año: 2020

Resumen: Dada la necesidad de conocer el impacto de estas medidas en el bienestar emocional de los ciudadanos, es necesario tener mediciones válidas y fiables, obtenidas de forma remota. Existen algunos instrumentos específicos para medir el bienestar emocional en situaciones de cuarentena, como el Kessler Psychosocial Escala de distrés (K10) 4 y el Índice de distrés peritraumático (CPDI) COVID-19 .3 Sin embargo, la información sobre las características de estas escalas es muy escasas. Por lo tanto, fue necesario explorar el

desempeño psicométrico de algunos instrumentos para cuantificar el bienestar emocional de los ciudadanos colombianos durante el tiempo que su movilidad estuvo limitada.

Título: Propuesta de un Plan de Intervención de los Riesgos Psicosociales Intralaborales para los Empleados del Área Operativa de la Empresa Transtocarinda S.A.

Autor: Pulido Botia, Estefany; Restrepo Morales, Carlos Alberto; Lizcano Lesmes, Mireya.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: Se encuentra que los conductores manifestaron lo siguiente: síntomas y enfermedades generados por el estrés (irritabilidad del conductor, problemas estomacales, dolores de cabeza y presión arterial elevada, además enfermedades cardiovasculares, asma, desórdenes musculoesqueléticos y ansiedad. Es de gran importancia resaltar la influencia que puede tener que los colaboradores estén expuestos a factores de riesgo psicosocial en cuanto a accidentes laborales, en un estudio realizado en 2 empresas de transporte forestal donde 62 conductores fueron la población objeto.

Título: Trastornos psiquiátricos en los niños y adolescentes en tiempo de la pandemia por COVID-19

Autor: Juan David Palacio Ortiz, Juan Pablo Londoño Herrera, Alejandro Nanclares Márquez, Paula Robledo Rengifo, Claudia Patricia Quintero Cadavid.

Institución: Revista Colombiana de Psiquiatría.

Año: 2020

Resumen: Se realizó una búsqueda de la literatura a través de PubMed, Scielo y, por las condiciones excepcionales de la situación de pandemia, de manera directa en buscadores de

internet. Se incluyeron artículos en inglés y español. Resultados: La información encontrada se presenta en los siguientes apartados: la familia y los hijos durante la pandemia, evaluación de los trastornos mentales en niños y jóvenes durante la pandemia, trastornos psiquiátricos preexistentes durante la pandemia, y atención en telepsiquiatría. Se presenta información específica sobre el trastorno por déficit de atención e hiperactividad, trastorno del espectro autista, discapacidad intelectual, trastorno de ansiedad, trastorno obsesivo compulsivo y el trastorno por estrés postraumático. La pandemia actual por COVID-19 y el confinamiento son una adversidad psicosocial que atenta contra la estabilidad de la familia.

Título: Revisión teórica sobre los factores que inciden el desencadenamiento de estrés laboral en docentes de primera infancia.

Autor: Rojas Camacho, Daniela Alejandra; Puerto Cortes, Paula Viviana.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: Se realizó una revisión de la teoría y antecedentes sobre el estrés laboral en docentes de la primera infancia, con el fin de conocer a fondo el tema a tratar. Por consiguiente, se realizó una comparación entre los enfoques teóricos revisados, permitiendo resaltar las similitudes y diferencias entre las ideas de los autores, lo que llevó a diversos cuestionamientos y críticas propias del equipo investigador. Finalmente se obtuvo los resultados y se dispuso a la discusión de estos, terminando.

Título: Directrices para prevenir las condiciones y efectos sobre la salud en el personal médico que atiende COVID-19.

Autor: Galvis Ortiz, Paola Andrea; Bautista Ballesteros, María Fernanda; Beltrán Pena, David Alberto.

Institución: Uniminuto

Año: 2020

Resumen: Presenta una introducción sobre la importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo en la actualidad para proteger a los trabajadores de la salud que se encuentran atendiendo pacientes positivos para COVID-19, se pretende identificar los peligros a los cuales se encuentran expuestos en su trabajo y mediante una revisión de bibliografía y entrevista a personal establecer sobre las medidas de control y métodos preventivos para evitar la exposición a estos peligros. De acuerdo a esto, se realiza una investigación cualitativa, de tipo descriptiva, donde se obtienen datos descriptivos para comprender y profundizar los fenómenos, desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto, para esto se realiza adicionalmente una entrevista a un profesional de la salud que atiende pacientes positivos para COVID-19 que al complementarse con la revisión de bibliografía facilita el establecer las directrices adecuadas para la prevención de condiciones y efectos sobre la salud en el personal médico que atiende COVID-19 mediante recomendaciones de ingeniería, administrativas, de utilización de los elementos de protección personal, basadas y del ambiente, en la normativa OSHA (Ley de seguridad y salud ocupacional Ley OSH 1970), haciendo uso del método de evaluación de riesgos (método de inventario crítico para la clasificación de peligros) que permitan prevenir y mitigar los efectos adversos.

Título: Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid-19 en Bogotá

Autor: Bernal Pinilla, Mary Luz; Gómez Vélez, Conrado Adolfo; Suárez Bulla, Félix Alberto.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2021

Resumen: Se exploró mediante encuesta la exposición a riesgos psicosociales de trabajadores en casa, en Bogotá, como consecuencia de las medidas de confinamiento de emergencia, ordenadas para atender la pandemia de Covid-19. El trabajo en casa no se reconoce como el teletrabajo reglamentario, se presta de forma obligatoria e imprevista, y no fue cubierto por las medidas preventivas, educativas y legales, que se conocen y se han considerado necesarias para el teletrabajado fijado en la normatividad vigente. Puesto que Bogotá pasó en meses de tener 63.995 teletrabajadores, registrados en 2018, a cerca de 1,5 millones de trabajadores en casa, es necesario evaluar su exposición a los factores de riesgo psicosocial, y así recomendar medidas protectoras, preventivas y de mitigación. La encuesta se aplicó de manera voluntaria a 124 personas, para un nivel de confianza del 90% y un nivel de error máximo aceptado del 6%. Se evaluaron los factores intralaborales, extralaborales y del individuo, encontrando que existe una elevada exposición a dichos factores de riesgo.

Título: Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá.

Autor: Torres Ramírez, Ana María; Colorado Valencia, Francisco Herney; Gaviria Llanos, Robisson.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: Teniendo en cuenta la complejidad que representa el abordaje adecuado del nivel de estrés laboral, la presente investigación tiene como objetivo explicar la influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral.

Título: Diseño de una guía de manejo de tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del Covid-19.

Autores: Botía Sánchez Olga María; Piñeros Fernández Mónica Patricia; Riaño Álvarez Diana Marcela.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: El tecnoestrés, enmarcado en los factores y riesgos psicosociales, se ha identificado en las últimas décadas, debido al uso frecuente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) y por la sobreexposición de los trabajadores remotos a estos recursos digitales. Con ocasión de las medidas de aislamiento, establecidas por el gobierno, para evitar el contagio con el COVID 19, el número de trabajadores remotos a nivel nacional y mundial aumentó, por la necesidad de las empresas y distintas organizaciones de continuar operando, entre ellas las del sector educativo. Debido a ello, esta investigación se orienta a identificar las repercusiones del tecnoestrés en los docentes trabajadores remotos y a definir los elementos que deben constituir una guía para la mitigación de los signos de este en docentes con modalidad de trabajo remoto en un Colegio de Bogotá.

Título: Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas: una revisión muestral entre los años 2017.

Autores: Amaya Plazas Manuel Enrique; Arbeláez Rojas Anyeli Vanessa; Mourin Pedraza Antonio.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: En este informe se describe a través de una análisis comparativo y correlacional de las características individuales, constructos, dominios y dimensiones del riesgo psicosocial, evaluados por parte de la empresa Cotidiano y familiar IPS SAS en diferentes empresas seleccionadas en Colombia (40 en total) las cuales fueron sus clientes en los años 2017 a 2019 para ser evaluadas a través de la Batería para la Evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010). Se pudo establecer a través de un estudio observacional descriptivo, correlacional y de corte transversal la comparación entre los diferentes tipos, tamaños, sector productivo, y forma legal de la sociedad de las empresas analizadas y los resultados de su evaluación permitiendo establecen entre otras conclusiones que el riesgo psicosocial total tiene más impacto a medida que la empresa crece en tamaño siendo los dominios que explican este aumento las Demandas del trabajo, y el control sobre el trabajo; que la brecha en la contratación de las mujeres de 12% en comparación con los hombres; la preferencia de los empresarios en la contratación de trabajadores ya capacitado siendo el nivel universitario el de mayor preferencia 44% de nivel universitario vs un 15% de nivel Bachiller y 5% nivel primario; el sector de mayor impacto del riesgo psicosocial es el sector manufacturero con un 46% de media siendo las dimensiones asociadas a las demandas del trabajo y su impacto en la vida extralaboral su explicación.

Título: Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de fabricación de carrocerías.

Autores: Ríos Hernández Amparo; Mendieta Ombita Luis Alexander; Vera Nieto Olga Cristina.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: En este análisis se encontró, una estrecha relación entre factores de riesgo psicosocial como claridad del rol, consistencia del rol, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativa, carga física con en un nivel de riesgo alto y el desempeño laboral de los trabajadores, asociado al índice de incapacidades y ausentismo laboral por enfermedades generales y/o laborales y accidentes laborales; entre otros factores como el liderazgo, control y autonomía, participación y manejo del cambio, en un nivel de riesgo medio, de los cuales se encontró correlación con los resultados de la evaluación de desempeño en los criterios de liderazgo, puntualidad y disposición al cambio con un rango de calificación medio. Es así que, de acuerdo a los resultados de correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, se propone una estrategia de intervención para prevenir y mitigar los riesgos identificados, promover la salud física y mental; y por ende optimizar el desempeño laboral de los trabajadores.

Título: Propuesta programa de prevención de riesgos psicosociales para el Colegio Montessori British School (MBS).

Autores: Barrera González Mario Alejandro; Cifuentes González Yasmir; Fonseca Pabón Wilman Steve.

Institución: Universidad ECCI.

Año: 2020

Resumen: Este proyecto de investigación tiene como objetivos identificar el comportamiento del ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial durante los últimos 4 años en el Colegio Montessori British School (mbs) y realizar un diagnóstico a partir del análisis de los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales, presentes en los trabajadores del área administrativa del colegio que permitan determinar el nivel

de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos; con el fin de proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales desde donde se realice una evaluación, intervención y control de este tipo de riesgos siguiendo los parámetros establecidos de la normatividad legal vigente dentro del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Título: Diagnóstico y Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza S.A.S, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la COVID-19 y Propuesta de Plan de Acción de factores de Riesgo Psicosocial.

Autores: Reyes Díaz Daniela Andrea; Álvarez Rodríguez Sergio Julián; Montes Acevedo Xiomara.

Institución: Universidad ECCI

Año: 2021

Resumen: El propósito de la investigación en principio pretende realizar un diagnóstico y evaluación con el fin de medir la satisfacción de los trabajadores del GRUPO FORTEZZA S.A.S. de allí se determina evaluar el riesgo psicosocial como causante principal del estrés laboral asociado al comportamiento frente a la pandemia por COVID-19 como resultado del rápido incremento de casos confirmados y muertes en el ámbito laboral. Los colaboradores deben evaluarse frente a problemas psicológicos asociados al estrés, de allí surge la necesidad de implementar la batería de riesgo psicosocial para caracterizar los componentes básicos de afectación.

Título: Análisis del conflicto trabajo familia en los trabajadores de la empresa Versa Expertos en Certificación

Autores: Bautista Ardila Angie Catalina, Mayorga Ardila Yenly Yolive, Buenhombre Suárez Karen Lorena

Institución: Universidad ECCI

Año: 2021

Resumen: Se hizo la aplicación del instrumento SWING a la empresa Versa expertos en certificación es un organismo de certificación de producto bajo las normas ISO/IEC 17065:2012, ISO/IEC 17067:2013, acreditado por el organismo nacional de acreditación ONAC; como consecuencia de que desde el mes de marzo, en Bogotá se dio inicio al periodo de confinamiento preventivo, con el fin de evitar el incremento de las tasas de contagio producidas por el virus SARS-CoV-2, pasando de trabajo presencial a trabajo en casa , desencadenando una serie de dificultades como: violencia intrafamiliar, abuso sexual, ansiedad, depresión, estrés, insomnio, sedentarismo, obesidad.

Después de realizar el análisis del instrumento SWING se concluye que los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, en la interacción negativa Trabajo-Familia se evidencia que los colaboradores tienen dificultad para desarrollar algunas actividades del hogar ya que invierten más horas laborales de lo establecido, por otro lado en la interacción negativa familia – trabajo se identifica que a pesar de que se presenten dificultades en el hogar no afectan negativamente las actividades laborales, y en cuanto a las interacciones positivas trabajo familia y familia- trabajo se encontró que cuando los colaboradores generan un equilibrio entre estos dos contextos su vida marcha de manera estable, entre estas logran gestionar mejor su tiempo y hallan más confianza para desarrollar sus actividades laborales.

Título: Diseño del protocolo de intervención en riesgo Psicosocial, para la empresa Connect Support Operational Services S.A en la modalidad de teletrabajo.

Autores: Rodríguez Naranjo Jury Milena, Gómez Gómez Frank Joseph, Reinoso Gonzalez Wilson Andres, Gil Villalobos Luisa Fernanda

Institución: Universidad Piloto de Colombia

Año: 2021

Resumen: El proyecto de intervención e innovación fue diseñar un protocolo de intervención de riesgo psicosocial para la empresa Connect Support Operational Services S.A, afectada por la pandemia del Covid-19 y debido al cambio y proceso de migrar sus operaciones a modalidad de teletrabajo, dinámica que ha desencadenado cambios en la salud mental de los trabajadores generando posiblemente estrés, ansiedad, agotamiento, depresión, trastornos en los estados de ánimo lo cual lleva a diseñar estrategias y a identificar factores de riesgo con el propósito de mitigar la presencia de enfermedades que puedan verse afectadas por factores emocionales. Para el diagnóstico se utilizó el instrumento COLPSIC guía de la gestión emocional para el trabajo en casa emitida en el año 2020 y un instrumento de medición de tipo cualitativo el cual se diseñó con el fin de caracterizar a la población de la empresa mediante una encuesta aplicada por medio de Google Drive a cada uno de los trabajadores que se encuentran en metodología de teletrabajo adoptada por la empresa como consecuencia de la emergencia sanitaria. La propuesta principal de este proyecto es mejorar las condiciones Psicosociales, la posible presencia de carga emocional, estrés, ansiedad entre otras emociones negativas de los teletrabajadores en su relación con su trabajo, buscando así, generar ambientes saludables en sus entornos cotidianos. Por tal motivo se quiere realizar un diagnóstico de la condición emocional las cuales estarán enfocadas en 4 emociones básicas: Miedo/temor, Rabia/enojo, Tristeza y alegría de cada uno de los trabajadores de la empresa, buscando identificar acciones y estrategias encaminadas a la prevención del riesgo psicosocial, brindando recomendaciones para que las personas que se encuentran en metodología Teletrabajo aprendan a gestionar eficazmente sus

emociones con el fin de evitar el aumento de los niveles de estrés, y futuras enfermedades o efectos psicológicos negativos.

Internacional

Título: Impacto psicosocial de la COVID-19 en las personas mayores: problemas y retos.

Autores: Elisabet Sánchez García, Beatriz Montero Errasquín, Matilde Sánchez Conde.

Institución: Revista Española de Geriatría y Gerontología.

Año:

Resumen: La pandemia ha cambiado muchas cosas de nuestra vida cotidiana: ha afectado a nuestra manera de vivir el ocio, hacer deporte, trabajar o relacionarse. Ha cambiado nuestras percepciones y comportamientos sobre los demás, sobre otros grupos y el mundo en general. El coronavirus está reforzando estereotipos edadistas («Mueren los viejos», «Las víctimas son las personas mayores y vulnerables») 9–11. Llama la atención que las noticias referidas a personas más jóvenes y en «edad productiva» son tratadas en profundidad y detalle, mientras que las muertes de las personas mayores parece que solo merecen engrosar las estadísticas.

Título: Los riesgos psicosociales de los repartidores de plataformas digitales en la situación de pandemia.

Autor: Silvia Korinfeld

Institución:

Año: 2020.

Resumen: Para la OIT, los riesgos psicosociales son la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo están determinados por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Título: Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios.

Autor: Sara Unda, Felipe Uribe, Samuel Jurado, Mirna García, Horacio Tovalín, Arturo Juárez.

Institución: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Morelos, México

Año: 2016

Resumen: En el entorno laboral se ha utilizado un gran número de instrumentos como listas de control, datos administrativos, entrevistas, cuestionarios, análisis de puestos y algunas técnicas cualitativas.

A partir de las anteriores consideraciones, el objetivo de este trabajo fue construir y validar una escala que identificara los FRP-T en profesores universitarios, definidos como aquellas condiciones organizacionales, del proceso de trabajo, de la tarea, de interacción social y del entorno que podrían ser potencialmente estresores dentro del trabajo de los docentes.

Título: Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10D01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19.

Autor: Russo Puga Marcelo Atilio, Arteaga Cadena Martha Elisa

Institución: Universidad Internacional SEK

Año: 2020.

Resumen: Se realizó un estudio descriptivo de tipo transversal, a un total de 465 personas, después de implementar los criterios de inclusión y exclusión se obtiene una muestra de constituida por 30 mujeres y 17 hombres, con un total de 47 trabajadores de la salud, los mismos que se encuentran en modalidad de teletrabajo por ser personal vulnerable.

El trabajo consistió aplicar vía on-line el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B y el cuestionario de Estrés Laboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia, el mismo que evaluará el estrés ocasionado por el teletrabajo. Con la aplicación de esta batería, basada en diferentes modelos de demanda–control–apoyo social del Karasek, del modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos; se pudo concluir con que existe un mayor riesgo de estrés en el personal de teletrabajo del distrito 10D01, además este riesgo aumenta si no existe una buena implementación de esta modalidad y una buena explicación de los requerimientos que se necesitan para poder ejecutar esta actividad y de esta forma se puede presentar inconvenientes los cuales pueden ocasionar problemas de salud en los trabajadores aumentando el riesgo psicosocial.

Título: Revisión sistemática: Violencia intrafamiliar en tiempos de confinamiento por COVID 19.

Autor: Dra. Carmen Graciela Zambrano Villalba

Institución: Universidad Estatal de Milagro, Universidad Católica Argentina y Universidad de Flores

Año: 2021.

Resumen: El estudio de revisión sistemática con el método PRISMA, tuvo como objetivo analizar la violencia intrafamiliar en tiempos de confinamiento por Covid-19 en países de Iberoamérica desde 2019 a 2021 de artículos originales extraídos de bases científicas de acceso abierto en idioma español, portugués e inglés. En el proceso de búsqueda se utilizó el filtraje, cribado y cribado definitivo, expresados en diagrama de flujo y tablas. De acuerdo con el análisis se identificó el aumento recurrente de violencia intrafamiliar de pareja, maltrato infantil frente a los cambios comportamentales por las medidas de distanciamiento social obligatorio por pandemia Covid-19.

Con el análisis sistemático se concluyó que la violencia intrafamiliar es un problema psicosocial, multicausal, con diversidad de variables que se debe manejar de manera urgente, diseñar estrategias de prevención, promoción evaluación, intervención e investigación a partir de un enfoque interdisciplinario, multidisciplinario y desde un equipo de trabajo que garantice una intervención y resguardo de los derechos de las personas expuestas a violencia, promover la salud, bienestar y calidad de vida.

5.2. Marco teórico

5.2.1. *La salud y los riesgos psicosociales en Colombia*

Con la evolución del ser humano y en las diferentes etapas de la producción en la historia, se ha vuelto algo complejo establecer una definición de salud que abarque completamente las necesidades del hombre, y no solamente desde la etapa de la revolución industrial, actualmente la que tiene mayor aceptación en el medio es la de la Organización Mundial de la Salud que dice que: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2018) ya no solo se habla de un bienestar físico, sino que en su definición se empieza a ver la importancia de la parte mental del ser humano, su entorno social y las consecuencias negativas que pueden generar estos factores en el desarrollo de accidentes y enfermedades laborales. (Moreno, 2008)

En Colombia se ha acogido la definición de salud promulgada por la OMS y es el general Rafael Uribe Uribe quien motivado por el proceso de seguridad que se había desarrollado en Europa desde el siglo XIX, es el primero en plantear en Colombia el tema de la seguridad y la salud en el trabajo durante una conferencia dictada en Bogotá en el año 1904, en la cual plantea la necesidad de dictar leyes sobre los accidentes de trabajo y sobre la protección de los niños, jóvenes y mujeres en los talleres y trabajos del campo (Cruz, 1996).

Así mismo, en el país encontramos la Ley 57 de 1915, con la cual se obliga a la reparación por accidentes de trabajo a las empresas de alumbrado público, de acueductos públicos, de ferrocarriles y tranvías, de arquitectura o construcción de albañilería en que trabajen más de quince obreros, a las minas y canteras, navegación por embarcaciones mayores, industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica y las obras públicas nacionales y a las fábricas de licores y de fósforos (art. 10); en la década de los noventa, después de la Constitución

de 1991, se crea la Ley 100 de 1993 que establece el Sistema de Riesgos Profesionales, el cual es definido como un conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo y de atenderlos en estos casos. Con la expedición de la Ley 1562 de 2012 el sistema cambia a Sistema de riesgos laborales con el fin de permitir la ampliación de la cobertura de los trabajadores que deben ser afiliados al sistema y de los trabajadores informales que ahora podrán afiliarse de manera voluntaria.

El Ministerio de Trabajo de Colombia entre 2011 y 2014, planteó que con la Ley 1562 de 2012 tuviera como meta que “ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social”, intentando incluir otras formas de trabajo como el de los trabajadores independientes con contrato superior a un mes, quienes deberán cotizar de manera obligatoria con el nuevo Sistema General de Riesgos Laborales.

Respecto a los riesgos psicosociales, es a partir del Decreto 614 de 1984, que comienza a aparecer el sufijo psi o la referencia a lo psicológico a nivel de los riesgos, dos décadas después a la Resolución 2646 de 2008 se define el riesgo psicosocial. Actualmente se presenta el Decreto 1477 de 2014 en el cual ya se tiene dentro de la tabla de enfermedades de origen laboral un apartado para los trastornos mentales y del comportamiento con diecisiete posibles patologías entre las cuales se encuentran el estrés y el burnout.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) contribuyen a una serie de daños para la salud. Los FRP-T de origen profesional se han definido como características del medio de trabajo que crean una amenaza para el individuo y provocan trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento (Siegrist, 2007).

Actualmente se reconoce que los acelerados cambios en el mundo del trabajo, aunados a exposiciones estresantes y combinados con otros factores (como la situación individual, el modo de vida y las condiciones generales del medio ambiente), generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo o agravar trastornos existentes, tales como enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento.

5.2.2. Los riesgos psicosociales asociados al trabajo

A nivel amplio, los cambios en el entorno social y de la organización que se registran como elementos que influyen en la aparición de nuevos riesgos psicosociales en el trabajo son: a) las condiciones sociodemográficas, b) la normatividad y la legislación, c) la cultura de la población, d) las condiciones tecnológicas y, e) la concepción del trabajo. (Mosquera, s. f.) y las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son: estrés, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc. (Minsalud, 2019); los (FRP-T) son complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) detectó los riesgos psicosociales más relevantes, ya que son los que mayores efectos negativos crean en la salud del trabajador. Son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual.

- La palabra estrés, etimológicamente, proviene de “stringere”, lo cual significa tensión y abarca tanto a la descripción de agentes estresores como al resultado acumulado de las reacciones del cuerpo ante el accionar de dichos agentes (Vrljicak, 2015), y el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente (Olmedo, 2016)

- Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). (Wynne, Clarkin, Cox y Griffiths, 1997, p. 1, citados en Díaz y Báez, 2013). Son de índole psicológica y también física. Dentro de las conductas identificadas como violentas están: el abuso emocional (comportamientos hostiles), la incivilidad (conductas rudas e irrespetuosas), el acoso psicológico o mobbing y el acoso sexual.

- El acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral o el acoso moral en el trabajo, también conocido como mobbing, es la situación en la que un trabajador o grupo de trabajadores realizan una serie de acciones violentas psicológicas de forma sistemática durante un tiempo determinado, sobre una persona en el lugar de trabajo. La finalidad de este fenómeno puede ser de distinta naturaleza, como obtener la renuncia forzada del acosado, buscar una situación propicia para lograr su posterior despido o conseguir la abstención de la defensa jurídica de sus derechos, (Adriana, 2018).

- El acoso sexual Puede entenderse como “la conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar” (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997, p. 15). Igualmente, la directiva 2002/73 de la Comunidad Europea sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres lo define como [...] toda situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2002).

Estos factores como el estrés laboral, el mobbing y el acoso sexual entre otros son causados en el ambiente de trabajo, son ampliamente estudiados y periódicamente evaluados por las empresas en sus baterías psicosociales pero no hay estudios en este momento a causa de la pandemia declarada y que aún estamos viviendo, aun mas en estos momentos atípicos en los cuales algunas empresas están haciendo entre comillas teletrabajo, o trabajo en casa o simplemente se intenta responder con el trabajo con las herramientas con las que contamos en las casas y que dispone la empresa, es decir, la evolución constante del trabajo representa nuevos retos para la preservación de la salud, y más en épocas como está, el hombre ha sufrido la adaptación a nuevos ambientes y tecnologías que para muchos son desconocidas, que lo están llevando a desequilibrios funcionales en todos los aspectos que abarcan la salud. La evolución, las transformaciones ha conllevado una decadencia de las formas tradicionales del trabajo y, por el otro lado, un aumento de otras actividades laborales, como la actividad intelectual, la prestación de servicios, el trabajo informal, la flexibilización del empleo y los trabajos atípicos. (AA. VV, 2020).

5.2.3. El Covid-19 y los cambios en el entorno laboral

Con el advenimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y su protagonismo a nivel mundial, han surgido diversidad de aplicaciones que abarcan los distintos contextos de la vida humana, entre ellas la posibilidad de realizar las actividades laborales sin necesidad de movilizarse a los centros de operación de las empresas, lo que se conoce como otra forma de organización laboral denominada teletrabajo. (AA. VV, 2020)

Es así como los grandes avances alcanzados en las telecomunicaciones han conducido a que dicha modalidad de trabajo haya ganado popularidad en muchas organizaciones a lo largo del mundo, aunque matizada por las diferencias culturales entre países y organizaciones, en donde la forma en que se valoran las jerarquías sociales incide en el grado de aceptación del teletrabajo (Raghuram y Fang, 2014).

En las noticias es más frecuente ver y escuchar a los grandes empresarios pensando en esa nueva normalidad mantenga esta flexibilidad que le genera muchos beneficios a los trabajadores y por ende a sus empresas; Adicionalmente, la necesidad evidente de generar alternativas de trabajo, han provocado que los gobiernos de muchos países hayan mostrado gran interés en poner en marcha estrategias de implementación de puestos de trabajo que hagan uso de las herramientas tecnológicas para el desempeño de sus labores. Lo que se ve evidenciado en una dinámica creciente de adopción de los programas de teletrabajo, que han introducido en los esquemas organizacionales prácticas de mayor flexibilidad para los empleados desde la perspectiva del dónde y cuándo realizar sus labores (Jensen & Voordt, 2016).

Desde distintas corrientes se han difundido los múltiples beneficios asociados a esta modalidad de trabajo, tanto para el empleado como para las empresas, al igual que para la sociedad en general. La revista ECONOMIST informa que el Reino Unido desea permanecer con

que la gran mayoría de sus trabajadores sigan trabajando desde casa para prevenir rebrotes y esto al menos hasta que se posea la vacuna, (Productivity Gains from Teleworking in the Post Covid-19 Era, s. f.) Entre los beneficios que tiene esta modalidad de trabajo están que la práctica del trabajo a distancia incide de forma positiva en el desempeño de la organización, disminuyendo el ausentismo laboral (Davis, 2012), incrementando la estabilidad en el trabajo (Pearce, 2009) y reiterativamente se hace mención sobre la evidencia hallada en el aumento de la productividad del trabajador (Pearce, 2009; Kossek et al., 2006; Golden y Veiga, 2008; Neufeld, 2010). De igual forma, el teletrabajo le otorga a los trabajadores capacidad de autogestión, permitiéndoles trabajar a su ritmo (Pérez, 2010) y recurrir a los momentos más creativos y productivos, lo que para algunos trabajadores no corresponde a las horas regulares de trabajo (Kossek et al., 2006). Por su parte, Bailey y Kurland (2002) resaltan que entre los beneficios directamente percibidos por el teletrabajador están el dinero y el tiempo ahorrado asociados al desplazamiento a los sitios de trabajo.

En el libro *Work, Working and Work Relationships in a Changing World* (Kelliher & Richardson, 2018) menciona un estudio de Kossek donde se reporta una reducción significativa del estrés laboral en los teletrabajadores (Kossek et al., 2006), una disminución en el aburrimiento y la fatiga relacionada a las actividades laborales, así como una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar (Golden, 2012). También se ha encontrado un incremento en la satisfacción de los empleados y un mayor compromiso con la organización (Coenen y Kok, 2014; Golden, 2012). Crecientemente se ha evidenciado una presión social hacia las organizaciones para que sean más “verdes”, por lo que los resultados de las empresas que acogen el trabajo remoto podrían redundar en la obtención de bonos adicionales en su imagen corporativa (Laloux, 2016). Adicionalmente ofrece una alternativa para cuando se presentan

circunstancias o eventos inesperados, tales como huelgas de transporte, condiciones severas de tiempo, desastres naturales o epidemias, como es el caso de Colombia y especialmente las ciudades grandes que se ven tan afectadas con su tráfico, las protestas y en este momento las pandemias.

Entre los beneficios evidenciados para la sociedad se hace hincapié en la reducción del tráfico en las grandes ciudades, lo cual genera un impacto positivo al medio ambiente y la movilidad, con la consecuente disminución de las emisiones contaminantes al aire y de los niveles de ruido, por lo que el fomento del teletrabajo es afín a las políticas de transporte sostenible en zonas urbanas (Botzoris et al., 2016). Al igual que facilita el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad física o que dentro de sus labores cotidianas esté el cuidado permanente de familiares (Burbach y Day, 2012). Así mismo este tipo de trabajo genera debilidades frente a la organización como los son diferencia entre los que teletrabajan y los que no, la pérdida de la identidad de los teletrabajadores frente a la empresa, entre otras.

5.2.4. El teletrabajo y trabajo en casa, estrategias para el cuidado de los trabajadores

Muchas veces se emplean de forma indistinta los conceptos de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo en el domicilio. En principio, el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo (prestación de servicios mediante el uso intensivo de la tecnología). También surgen o se definen otras categorías, como el teletrabajo invisible o el “smart work”. Respecto al primero, más que una categoría cabría considerarlo un riesgo laboral, en tanto es aquel que “se produce de manera no organizada como una continuación de la jornada ordinaria de trabajo en el domicilio del trabajador, sin control ni remuneración” (Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, 2018: 93), cuyo último paso sería la desaparición (en falso) de la propia laboralidad de la prestación al quedar extramuros de la regulación laboral (trabajo sumergido).

La característica principal de todos estos modos y maneras de trabajar viene dada en negativo: la ausencia del centro de trabajo como lugar de prestación de servicios, desarrollándose esta bien en el domicilio (conocido como SOHO por sus siglas en inglés, *small office, home office*), bien en otro lugar libremente elegido por éste o en lugares variables, itinerantes o nómadas, precisados o precisables, cuando así responda al interés de las partes (Jaramillo & Bustamante, 2011)

De atender propiamente al teletrabajo, la multiplicidad y la heterogeneidad de sus modalidades permite acudir a él con flexibilidad (e imaginación), pero cabe advertir ya desde el comienzo que puede acabar desencadenando la huida (o disfraz) del trabajo por cuenta ajena hacia el empleo sumergido o falsamente autónomo. En los casos más extremos de desvinculación, pueden darse prestaciones de servicios en las que incluso se pueda poner en tela de juicio la propia laboralidad de ésta, en cuyo caso resultará menester acudir —en este como en tantos otros supuestos, por ejemplo, el trabajo a través de plataformas digitales (Álvarez Cuesta, 2018)—al necesario análisis casuístico de las circunstancias que rodean dicha prestación.

Según el más reciente informe de penetración del teletrabajo en Colombia el número de teletrabajadores ha alcanzado la cifra de 122.278 en 2018, es decir, que se ha cuadruplicado la cifra de 2012, en el que se reportaron 31.553 teletrabajadores, concentrados principalmente en las grandes capitales, ya que los tres mayores centros urbanos, Bogotá, Medellín y Cali, captan el 87.6% de toda la población de teletrabajadores del país. Se sabe además que 71.5% están vinculados a PYMES, 21.2% a medianas empresas y 7.3% a grandes empresas. Con respecto a la modalidad escogida, 37% han optado por el teletrabajo total o autónomo, 34% bajo el modelo mixto o suplementario y el restante 29% por la modalidad móvil. Con relación al sitio donde realizan sus actividades laborales, una amplia mayoría, 74% de teletrabajadores, lo hacen desde su hogar o domicilio (Corporación Colombia Digital-MinTic, 2018). Por su parte, el estudio del

CCIT- Fedesarrollo (2014) realizado entre empresarios en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, enuncia como el principal obstáculo para incrementar la penetración del trabajo a distancia en el país, la alta aversión al cambio heredada de los esquemas organizacionales tradicionales y en segunda instancia a las limitaciones tecnológicas en las empresas.

Puntualmente se encontró que dos de cada tres directivos de empresas medianas creen que el trabajo a distancia repercute en una desvinculación laboral que puede traducirse fácilmente en dificultades de monitoreo del personal de la empresa.

Entendiendo bien, y cada uno de nosotros lo hemos en mayor o menor medida, las formas del trabajo han cambiado drásticamente en el mundo y por supuesto en Colombia, la pandemia actual por la enfermedad del coronavirus (Covid-19) originado en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China, se ha extendido a muchos países. El 30 de enero de 2020, el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) catalogó a este brote como una emergencia de salud global basada en las crecientes tasas de notificación de casos en China y otros países. Según el informe de situación 65 de la OMS del 25 de marzo de 2020, en el mundo se han reportado 414 179 casos confirmados y 18 440 muertes, en marzo se identificó el primer caso en Colombia y para mediados de septiembre el Ministerio de Salud Colombiano reporta 765.076 casos confirmados, de los cuales se han recuperado 633.199 y 24.208 muertes se reportan.

5.2.5. La salud mental en la pandemia de Covid-19

Como resultado del rápido incremento de casos confirmados y muertes, la población general y el personal de salud experimentaron problemas psicológicos, como ansiedad, depresión y estrés. Si bien la información científica sobre la Covid-19 se incrementa constantemente, esta se centra en los aspectos genéticos y epidemiológicos del virus y en las medidas de salud

pública, dejando de lado los posibles efectos en la salud mental. (Huarcaya-Victoria, 2020), tanto la afirmación anterior del colegio de psicólogos de Perú, otros estudios realizados en los trabajadores de la salud confirman que estos trabajadores

Debido a la alta contagiosidad del virus y al número cada vez mayor de casos confirmados y muertes en el mundo, las emociones y los pensamientos negativos se extienden amenazando la salud mental de la población. (Dasil Santamaría et al., 2020) Según la experiencia de epidemias y pandemias pasadas, se conoce que los pacientes y el personal de salud pueden padecer situaciones de miedo a la muerte y presentar sentimientos de soledad, tristeza e irritabilidad, (Mosquera, s. f.), es indudable que los médicos y enfermeras denominados la primera línea son los más expuesto y los que pueden presentar más riesgos psicosociales y así lo demuestran muchos estudios que se han realizado con este grupo de trabajadores y la actual pandemia, y los otros trabajadores de las otras empresas también se ven afectados?.

Inicialmente el brote del SARS-CoV-2 en China causó alarma y estrés en la población general. El miedo a la enfermedad se podría explicar por la novedad e incertidumbre que genera. El creciente número de pacientes y casos sospechosos suscitaron la preocupación del público por infectarse. El miedo se exacerbó por los mitos y por la desinformación en las redes sociales y medios de comunicación, a menudo impulsado por noticias erróneas y por la mala comprensión de los mensajes relacionados al cuidado de la salud. Luego de la declaración de emergencia en China, un estudio reveló un incremento de las emociones negativas (ansiedad, depresión e indignación) y una disminución de las emociones positivas (felicidad y satisfacción). (It's back - An outbreak in Beijing of covid-19 is causing alarm | China | The Economist, s. f.). Esto generó un comportamiento errático entre las personas, lo cual es un fenómeno común, ya que existe mucha especulación sobre el modo y la velocidad de transmisión de la enfermedad, actualmente,

sin un tratamiento definitivo; y por supuesto en Colombia y el resto del mundo no ha sido diferente; además, la cuarentena incrementa la posibilidad de problemas psicológicos y mentales, principalmente por el distanciamiento entre las personas. En ausencia de comunicación interpersonal, es más probable que los trastornos depresivos y ansiosos ocurran o empeoren. Por otro lado, la cuarentena reduce la disponibilidad de intervenciones psicosociales oportunas y de asesoramiento psicoterapéutico de rutina. (Dasil Santamaría et al., 2020); y hoy en día en el que se abren economías, empresas, restaurantes y hasta colegios se puede incrementar estos temores, por ejemplo, es preocupante los incrementos en Europa de los contagios, donde ya estaban más controlados. (Tiempo, 2020).

La Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública realizó una publicación a la que título: Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19 (Huarcaya-Victoria, 2020) y en ella plantea que los siguientes problemas de salud mental surgirán durante la pandemia:

- **Ansiedad por la salud:** ocurre cuando algunos cambios o sensaciones corporales son interpretados como síntomas de alguna enfermedad. Se caracteriza por interpretaciones catastróficas de sensaciones y cambios corporales, creencias disfuncionales acerca de la salud y la enfermedad, y malos mecanismos adaptativos. En el contexto de la pandemia de COVID-19, las personas con altos niveles de ansiedad por la salud son susceptibles de interpretar sensaciones corporales inofensivas como evidencia de que se encuentran infectados, lo que incrementa su ansiedad, influye en su capacidad para tomar decisiones racionales y en su comportamiento.
- **Depresión:** un estudio chino realizado en la fase inicial de la pandemia en 1210 personas descubrió que el 13,8% presentó síntomas depresivos leves; el 12,2%, síntomas moderados; y el 4,3%, síntomas graves. Se observaron mayores niveles de depresión en los

varones, en personas sin educación, en personas con molestias físicas (escalofríos, mialgia, mareo, coriza y dolor de garganta) y en personas que no confiaban en la habilidad de los médicos para diagnosticar una infección por COVID-19.

- Reacciones al estrés: en otro estudio chino realizado en 52 730 personas durante la fase inicial de la pandemia se descubrió que el 35% de los participantes experimentaron estrés psicológico, con niveles más altos en las mujeres. Además, las personas entre 18 y 30 años, y los mayores de 60 años, tuvieron niveles más altos de estrés psicológico. Las puntuaciones más altas en el grupo de 18 a 30 años podrían deberse a que usan las redes sociales como medio principal de información, lo cual puede desencadenar fácilmente el estrés. Por otro lado, dado que la tasa de mortalidad más alta por la Covid-19 se produce en los adultos mayores, no es sorprendente que ellos tengan más posibilidades de sufrir de estrés.

Otro estudio, esta vez en Canadá a 1354 adultos realizada a principios de febrero de 2020 indicó que un tercio de los encuestados estaban preocupados por el virus y el 7% estaba "muy preocupado" por infectarse (Vulnerable: The Law, Policy and Ethics of Covid-19 - Google Libros, s. f.). En el momento de la encuesta, solo 4 canadienses estaban infectados, lo que indica un riesgo muy bajo para un país de aproximadamente 37 millones; sin embargo, el 7% de la población, es decir, 2,6 millones de personas, estaba muy preocupada. También hubo un aumento en los comportamientos higiénicos y de evitación. Desde que se enteró del brote, el 3% de los encuestados en la encuesta de Angus Reid había comprado una mascarilla, el 41% se lavaba las manos con más frecuencia, el 4% evitaba el transporte público y el 12% evitaba los lugares públicos (Angus Reid Institute, 2020). De acuerdo con los hallazgos de epidemias y pandemias anteriores (Taylor, 2019), muchas personas en esta encuesta (33%) no confiaban en que el sistema de salud en su comunidad estuviera preparado para lidiar con nuevos casos del

coronavirus. Es probable que la falta de fe en el sistema de salud alimenta los temores sobre las consecuencias de infectarse.

5.2.6. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia Covid-19

La protección de la salud mental de los trabajadores debería estar integrada en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en los planes de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y en los planes de reincorporación al trabajo formulados para responder a la crisis de la Covid-19. (OIT 2020)

Según las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), debería procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo antes de introducir cualquier modificación o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. El proceso debe abarcar los diferentes peligros y riesgos derivados del medio ambiente y de la organización del trabajo, incluidos los factores psicosociales y ahora los de tipo biológico.

Los empleadores deberían identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos que implican. Es muy importante hacer participar activamente a los trabajadores y sus representantes en este proceso, al igual que a los comités de seguridad y salud, cuando proceda.

En la situación específica del brote de Covid-19 se deben identificar las posibles fuentes de exposición al nuevo coronavirus, teniendo en cuenta todas las áreas de trabajo y las tareas realizadas por los trabajadores. El proceso también debe tener por objeto identificar cualquier peligro que pueda surgir como consecuencia de las medidas de SST y de los nuevos procesos de trabajo y disposiciones adoptadas para prevenir el contagio. Asimismo, deben tenerse en cuenta los factores de riesgo psicosocial (por ejemplo, las largas jornadas de trabajo, la reducción de los

períodos de descanso, el aumento de la carga y la presión de trabajo, y la violencia y el acoso), la ergonomía, y los peligros químicos y de otro tipo. En un contexto de epidemia como el actual, también deben tenerse en cuenta factores externos que afectan a la salud y el bienestar mentales, como el miedo (a ser contagiado, a perder el empleo, a ver reducidos los ingresos y a experimentar una menor calidad de vida), el aislamiento social y el aumento del peso de las responsabilidades domésticas debido al cierre de las escuelas y a la interrupción de otros servicios.

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos son pasos esenciales para definir medidas de control apropiadas, adaptadas a las especificidades del lugar de trabajo, a las necesidades de los trabajadores y al contexto particular.

Con el propósito de reconocer e intervenir en los ámbitos de actuación en el lugar de trabajo, para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales y específicamente los asociados al estrés durante la pandemia de covid-19, se debe hacer gestión de:

1. Medio ambiente y equipo de trabajo
2. Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo
3. Violencia y acoso
4. Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal
5. Seguridad en el empleo
6. Liderazgo en la gestión
7. Comunicación, información y formación
8. Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia
9. Apoyo social y psicológico

5.3. Marco legal

El análisis de investigación propuesto está enmarcado dentro de los aspectos legales que rodean a la Covid-19 y los riesgos asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas, que se encuentran en concordancia con la Constitución Política de Colombia de 1991, los acuerdos internacionales y la Ley Estatutaria 1751 de 2015, que tiene como finalidad consagrar la salud como un derecho fundamental autónomo.

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias.

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1221 de 2008. Normas para regular y promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Decreto 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 637 de 2020. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Resolución 1075 de 1992. Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 2346 de julio de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

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

Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 de 2012. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Resolución 385 de 2020. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.

Resolución 666 de 2020. Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

Circular 018 de 2020. Acciones de contención ante el Covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias.

5.3.1 Otros

Guía técnica colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional en Colombia.

ISO 45001:2018 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Orientación para uso.

6. Marco Metodológico

6.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación aplicada a este proyecto es descriptivo-explicativo, pues en el estudio descriptivo se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación” (p. 231 Méndez 2011). Y por su parte, el estudio explicativo, se orienta a establecer las causas que originan un fenómeno determinado. Se trata de un tipo de investigación cuantitativa que descubre el por qué y el para qué de un fenómeno. (Vásquez, Isabel. 2005).

La investigación es propuesta para generar estrategias de intervención del riesgo psicosocial de los trabajadores de empresas colombianas, por causa de la afectación que tiene la pandemia, se realiza por medio de técnicas descriptivo de recolección de datos primarios como los son la observación, encuestas y la aplicación de batería de evaluación de riesgo psicosocial y entrevistas.

6.2. Tipo de paradigma

El presente trabajo de investigación establece como tipo de paradigma el cualitativo, pues utiliza la recopilación de información para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica, lo cual permitiría al investigador proponer patrones de comportamiento y probar los diversos fundamentos teóricos que explicarían dichos patrones (Hernández et al., 2010).

6.3. Método de Investigación

El método de investigación de este trabajo es el método inductivo, debido a que ya es conocido que existen afectaciones derivadas de la pandemia, pero se pretende conocer las relacionadas con el riesgo psicosocial en los trabajadores de empresas colombianas.

6.4. Fuentes de Información

6.4.1. Fuentes Primarias

Para la presente investigación, la fuente primaria son las empresas colombianas seleccionadas, del sector vigilancia y aseo de la propiedad horizontal, ubicadas en la ciudad de Bogotá, D.C.

6.4.2. Fuentes secundarias

La fuente de información secundaria consultada para este análisis es, material de estudio de la Universidad ECCI, trabajos de grado, artículos de investigación, publicaciones y documentos en internet relacionados con los riesgos psicosociales asociados con la pandemia Covid-19 en trabajadores en Colombia.

6.5. Población de estudio

La población tomada como objeto de estudio para este análisis son 50 trabajadores de empresas colombianas del sector vigilancia y aseo, y que desarrollan sus actividades en la propiedad horizontal.

6.6. Muestra

La muestra fue el 88% de los trabajadores operativos de las empresas del sector vigilancia y aseo, correspondiente a 44 personas que participaron en la encuesta realizada. Se considera un muestreo tipo probabilístico porque todos los empleados indagados, cuentan con la posibilidad de participar en el estudio.

6.7. Criterios de inclusión

Ser trabajador operativo activo dentro de las empresas y estar laborando de manera presencial.

6.8. Criterios de exclusión

Personal administrativo

6.9. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de esta investigación se implementó como instrumento la observación directa al personal de vigilancia, aseo y mantenimiento que realizan su labor en propiedad horizontal y con la elaboración de una encuesta adaptada entre el Cuestionario para la Evaluación del Estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial establecida en la Resolución número 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo con la cual se puede identificar, evaluar e intervenir en los factores de riesgo psicosocial a los que se hayan expuesto los empleados y otras preguntas generadas derivadas de la lista de chequeo de la Resolución 666 de 2020.

La encuesta tiene un total de 60 ítems, organizados en las siguientes tres secciones: 1. Variables Sociodemográficas y Ocupacionales. 2. Cuestionario para la evaluación del estrés - Tercera versión y 3. Preguntas relacionadas con el Covid-19. (Ver anexo C).

Los datos se recolectaron a través del aplicativo de Google Forms que se envió y diligenció de manera electrónica.

6.9.1. Fase I. Identificar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19 y cómo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

Esta primera fase se desarrolló con el acercamiento a las empresas de vigilancia y aseo, que específicamente desarrollan su actividad en la propiedad horizontal, haciendo el contacto por medio de reuniones virtuales, donde se explicó el alcance del presente proyecto y se acordó con los gerentes escalar al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el formato del consentimiento informado (Anexo A), para darlo a conocer a los trabajadores, donde quedó explícito que la información solicitada por medio de la encuesta, era de carácter netamente informativo para el desarrollo del trabajo de grado y el análisis de los resultados serviría como insumo para la elaboración de este trabajo de investigación.

6.9.2. Fase II. Evaluar el riesgo psicosocial en trabajadores de las empresas seleccionadas, por medio del método previamente seleccionado.

Durante la segunda fase se desarrolló la encuesta virtual a los trabajadores de las empresas objeto de estudio del 15 de marzo al 29 de marzo, donde se realiza un análisis de los resultados y se identifican las posibles causas de riesgo psicosocial asociados con la pandemia, con el fin de determinar las posibles soluciones.

A dicha encuesta se adicionaron preguntas especialmente relacionadas con algunos aspectos derivados de la pandemia Covid-19, de acuerdo con la lista de chequeo de la Resolución 666 de 2020, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19.

6.9.3. Fase III. Proponer estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19, encontrados en los trabajadores de las empresas seleccionadas.

Una vez analizados los resultados, se presenta una propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial (estrés) ocasionados por la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de las empresas del sector de vigilancia y aseo, que desarrollan sus actividades en la propiedad horizontal en la ciudad de Bogotá.

6.10. Consentimiento informado

Se proporcionó a cada uno de los trabajadores que participaron de la investigación, el consentimiento informado, donde se especificaba el título del proyecto y los Riesgo Psicosocial y Estrés objetivos de este. Por otra parte, se les aseguraba la confidencialidad de los datos brindados por la prueba. (Ver Anexo A).

6.11. Cronograma

Tabla 1

Cronograma

| Fases | Actividades | Meses | sep-20 | oct-20 | nov-20 | ene-21 | feb-21 | mar-21 | abr-21 | may-21 | jun-21 |
|--------|---|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fase I | Identificar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19 y cómo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores. | | | | | | | | | | |
| | Selección población objetivo | | | | | | | | | | |
| | Acercamiento con las empresas | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo marco teórico | | | | | | | | | | |

| Fases | Actividades | Meses | sep-20 | oct-20 | nov-20 | ene-21 | feb-21 | mar-21 | abr-21 | may-21 | jun-21 |
|----------|--|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fase II | Evaluar el riesgo psicosocial en trabajadores de las empresas seleccionadas, por medio del | | | | | | | | | | |
| | Elección de instrumento | | | | | | | | | | |
| | Elaboración encuesta | | | | | | | | | | |
| | Recolección de la información | | | | | | | | | | |
| Fase III | Proponer estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial producidos por la | | | | | | | | | | |
| | Análisis de la información Recolectada | | | | | | | | | | |
| | Resultados | | | | | | | | | | |
| | Conclusiones | | | | | | | | | | |
| | Recomendaciones | | | | | | | | | | |

7. Resultados

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación, se obtuvieron unos resultados, los cuales se muestran a continuación, a partir del desarrollo de cada una de las fases.

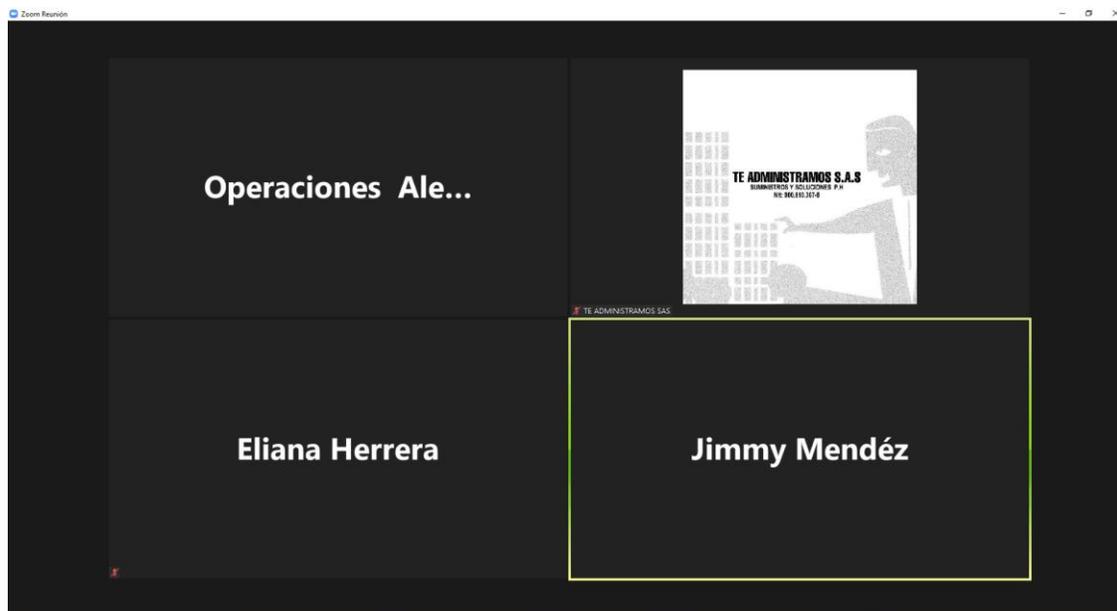
Objetivo 1. Identificar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19 y cómo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.

Como resultado de este primer objetivo, se realizó una primera reunión de manera informal con los gerentes de dos empresas, una de prestación de servicios de vigilancia y otra de servicio de aseo y mantenimiento que específicamente desarrollan su actividad en propiedad horizontal, donde se abordó la problemática de los trabajadores, y de acuerdo con el seguimiento dado por parte de los responsables del sistema de gestión de la

seguridad y salud en el trabajo, han evidenciado en retrospectiva que el riesgo psicosocial más representativo en medio de la emergencia sanitaria ha sido el estrés.

Imagen 1

Reunión inicial



Fuente: Propia

Por lo anterior, se procedió a la revisión bibliográfica de antecedentes nacionales e internacionales relacionados y enfocados a las investigaciones que abarcan la intervención de los riesgos psicosociales derivados de la pandemia de la Covid-19 como base de validación en la necesidad de ejecutar este proyecto y quedando recopilado en el estado del arte y el marco teórico de este documento.

Una vez revisada la literatura correspondiente, se preparó el material de apoyo para su presentación por medio de una reunión de manera virtual con los representantes de las empresas, donde se hizo socialización el alcance de la investigación, describiendo que teniendo en cuenta la crisis originada por el Covid-19, la cual afecta a las empresas y a sus trabajadores, incrementado los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados al

realizar sus trabajo, y se pretende como objeto principal del estudio, revelar como se han visto afectados los colaboradores de estas organizaciones y de acuerdo con los resultados brindar estrategias que aporten y ayuden al área de gestión humana y de seguridad y salud en el trabajo.(Anexo B Presentación de riesgos psicosociales).

Al mismo tiempo se llevó a cabo la elaboración de la encuesta, la cual se estructuro en tres partes y se estableció que su diligenciamiento sería de manera anónima. La primera parte correspondiente a la aprobación o no de acuerdo con el consentimiento informado y la identificación de las variables sociodemográficas y Ocupacionales, donde se realizan algunas preguntas referentes a la información general de cada persona y su ocupación dentro de la organización; además de conocer si consumen o no tabaco y alcohol, con el fin de visualizar si estas son condiciones contribuyen a la presencia de estrés como riesgo psicosocial predominante. (Ver Tabla 2)

Tabla 2

Variables sociodemográficas y ocupacionales de la ficha de datos generales

| Constructo | Variables |
|------------------------------|---------------------------|
| Información sociodemográfica | Genero |
| | Edad |
| | Estado civil |
| | Zona |
| | Estrato |
| | Tipo de Vivienda |
| Información ocupacional | Nivel máximo de educación |
| | Cargo |
| | Antigüedad en la empresa |

Como segunda sección se presentan las 31 preguntas del Cuestionario para la Evaluación del Estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial Tercera Edición (Imagen 2), instrumento diseñado para evaluar síntomas relacionados con el estrés y distribuidos como se muestra en la tabla No. 3.

Tabla 3

Número de ítems según categorías de síntomas

| Categorías | Cantidad de ítems |
|------------------------------------|--------------------------|
| Síntomas fisiológicos | 8 |
| Síntomas de comportamiento social | 4 |
| Síntomas intelectuales y laborales | 10 |
| Síntomas psicoemocionales | 9 |
| Total | 31 |

Imagen 2

Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial-Cuestionario para la evaluación del estrés. Ministerio de Protección (2010)

Y como ultima sección de la encuesta, se generaron preguntas relacionadas con la afectación de la pandemia del Covid-19 y extraídas de la lista de chequeo de la Resolución 666 de 2020.

Tabla 4

Preguntas relacionadas con la afectación del Covid-19

| | SI | NO | | |
|---|---------|--------------|---------|-------|
| ¿Se ha contagiado de coronavirus? | SI | NO | N/A | |
| Si su respuesta a la pregunta anterior fue NO responda la siguiente ¿Ha creído tener síntomas relacionados con el COVID-19? De haber respondido SI, seleccione No Aplica | SI | NO | NO SABE | |
| ¿Alguien de su entorno cercano (convivientes, pareja, hijos/as, hermanos/as, padre, madre o abuelos/as) se ha contagiado de coronavirus)? | SI | NO | NO SABE | |
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
| ¿Está nervioso/a ante la posibilidad de contagio? | | | | |
| ¿Sus ingresos económicos se han visto afectados como consecuencia del COVID-19? | | | | |
| ¿Siente que su jornada laboral se ha hecho más larga? | | | | |
| ¿Ha tenido que trabajar más horas que el horario estipulado? | | | | |
| ¿Siente que su carga laboral se ha aumentado? | | | | |
| ¿Siente miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares? | | | | |
| ¿Se siente debidamente protegido para trabajar con los elementos de protección personal necesarios? | | | | |
| ¿Ha considerado renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia? | | | | |
| ¿Siente que las medidas implementadas a nivel nacional por la contingencia (cese de clases para los niños, permanecer en el hogar, toque de queda, entre otros) ha aumentado la tensión a nivel familiar con las personas con las que vive? | | | | |
| ¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente? | | | | |
| ¿Se siente estresada/o al llegar a casa después de su jornada laboral? | | | | |
| ¿Cree que las relaciones con sus compañeros de trabajo se han visto afectadas durante el tiempo de pandemia? | | | | |
| ¿Usted mantiene las recomendaciones de bioseguridad y hábitos de vida saludable, constante lavado y desinfección de manos, hidratación frecuente, pausas activas y la disminución del consumo de tabaco como medida de prevención ante el COVID-19? | | | | |
| ¿Implementa usted todas las medidas de precaución y cuidado al salir y regresar a su vivienda? | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Finalmente se llevó a cabo una reunión con los delegados de las empresas involucradas en la investigación y se realizó una presentación contextualizada de los riesgos psicosociales, su marco normativo y su relación con el Covid-19 (Ver Anexo B), así mismo se suministró el consentimiento informado (Ver Anexo A) para el diligenciamiento de la encuesta, donde se hace claridad que la recolección de los datos únicamente es con fines académicos y de insumo para la entrega de un informe de resultados generales a la empresa y la elaboración de una herramienta para uso desde el área de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de esta reunión también se dio a conocer el cuestionario de preguntas (Ver anexo D) y el link para acceder al formulario de Google, para ser distribuido a los trabajadores participantes, estableciendo que la encuesta fuera realizada con un plazo máximo de diligenciamiento de diez días hábiles, con el fin de dar la posibilidad de acceso a la población para su participación. Como evidencia de este proceso se levantó un acta de reunión (Ver anexo C Acta de reunión).

Objetivo 2. Evaluar el riesgo psicosocial en trabajadores de las empresas seleccionadas, por medio del método previamente seleccionado.

La información fue recolectada por medio de la aplicación de una encuesta de 60 preguntas, con ayuda de un formulario de Google Forms, que se envió y diligenció de manera electrónica. La encuesta incluyó inicialmente un consentimiento informado seguido de preguntas en tres categorías: Variables Sociodemográficas y Ocupacionales, cuestionario para la evaluación del estrés y preguntas relacionadas con el Covid-19. (Ver anexo 3).

El número total de participantes que contestaron la encuesta fue de 44 trabajadores, que representa el 88% de la población total.

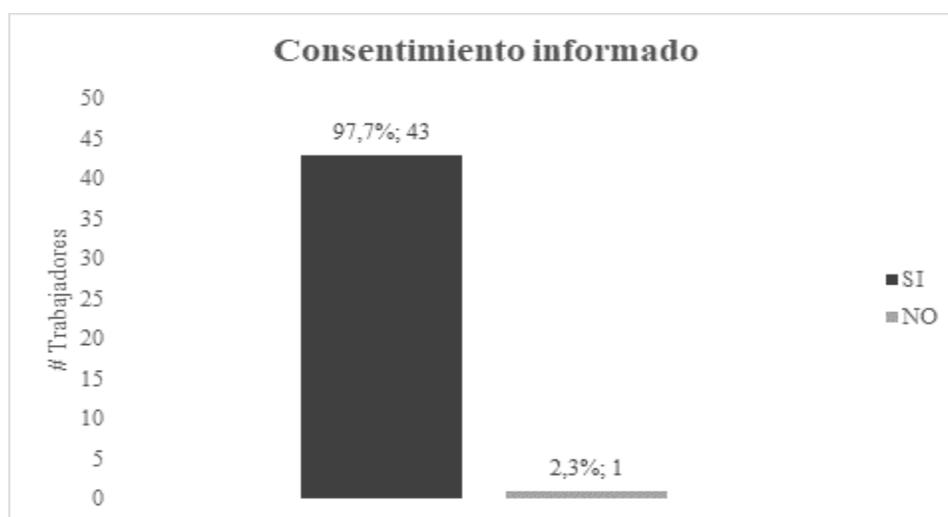
Como se mencionó anteriormente, la encuesta estaba compuesta por tres secciones:

7.1. Variables Sociodemográficas y Ocupacionales:

Aquí se tuvo en cuenta recolectar datos tales como, consentimiento informado, género, edad, estado civil, zona, estrato, tipo de vivienda, cargo, antigüedad en la empresa y el consumo de tabaco y alcohol de esta población.

Gráfica 1

Consentimiento informado

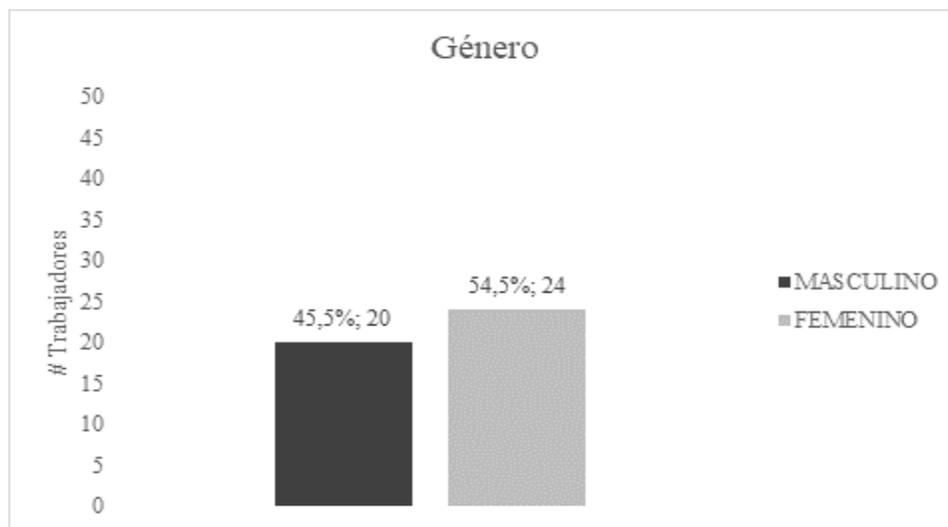


A la pregunta “*Doy mi consentimiento de forma voluntaria para que el grupo de investigación de la Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo me realice la encuesta de Riesgos Psicosociales. Declaro que fui informado del alcance, objetivos, metodología y encuesta a utilizar y resultados, que mis dudas fueron aclaradas y que mi participación en dicho proceso de evaluación es voluntaria. Lo anterior, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1377 de 2013*”, de acuerdo con la gráfica 1 muestra que el 97,7% de los

encuestados correspondiente a 43 personas respondió SÍ y el 2,3% correspondiente a 1 persona, respondió que NO.

Gráfica 2

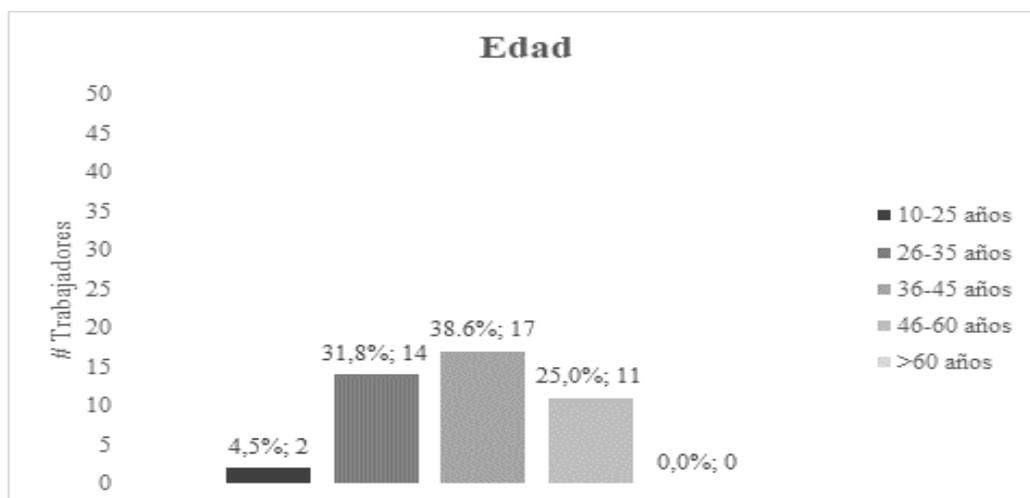
Distribución por Género



Con relación al género, la gráfica 2 muestra que el 54,5% estuvo representado por el sexo femenino correspondiente a 24 mujeres; mientras que el sexo masculino estuvo representado con 20 hombres que corresponde al 45,5% del total de los participantes.

Gráfica 3

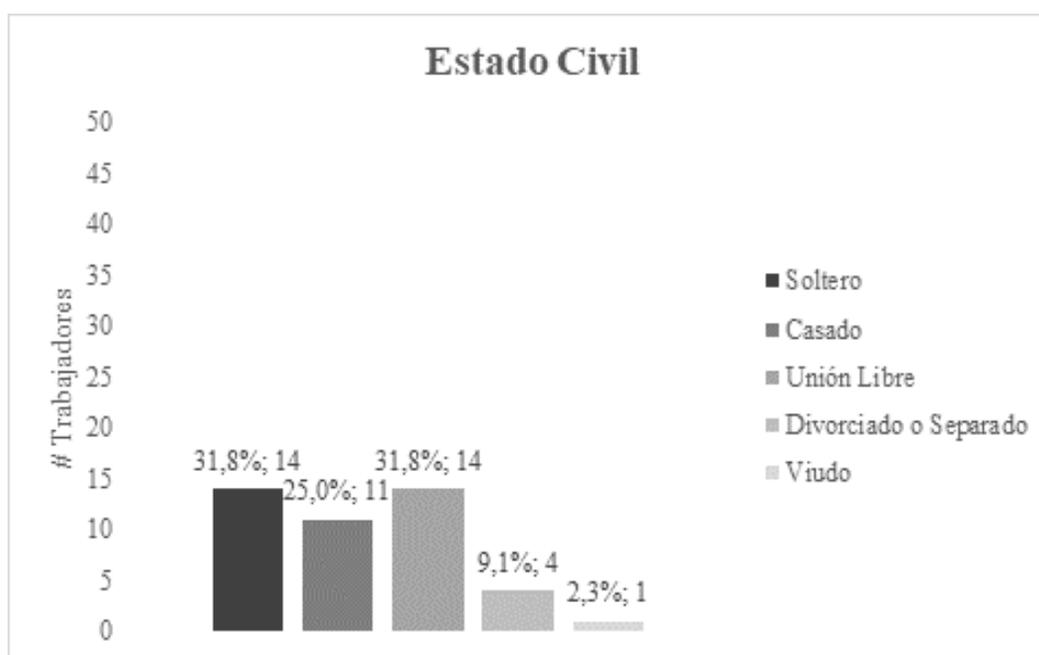
Distribución por Edad



Como se puede observar en la gráfica número 3, la edad predominante dentro de la muestra se encuentra en el rango de 36 a 45 años con un porcentaje del 38,6% correspondiente a 17 colaboradores, seguido del rango de edad de 26 a 35 años con un porcentaje del 31,8% correspondiente a 14 colaboradores, y el rango de 46 a 60 años en un menor porcentaje correspondiente al 25% equivalente a 11 colaboradores y el 4,5% en el rango de 18 a 25 años correspondiente a 2 colaboradores.

Gráfica 4

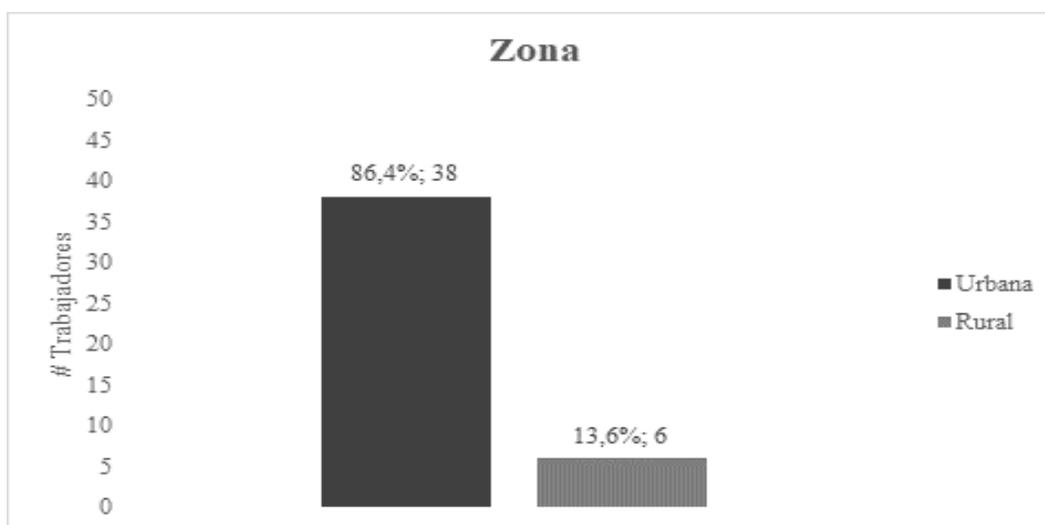
Distribución por Estado Civil



En cuanto a la distribución por estado civil, el 34.1% de la población encuestada representada por 15 colaboradores, refirieron convivir en unión libre, seguido de un 31,8% representado esto por el estado civil de soltero y equivalente a 14 personas, el 25% se encuentra casado, el 9.1% está divorciado o separado y el 2.3% viudo.

Gráfica 5

Distribución por Zona

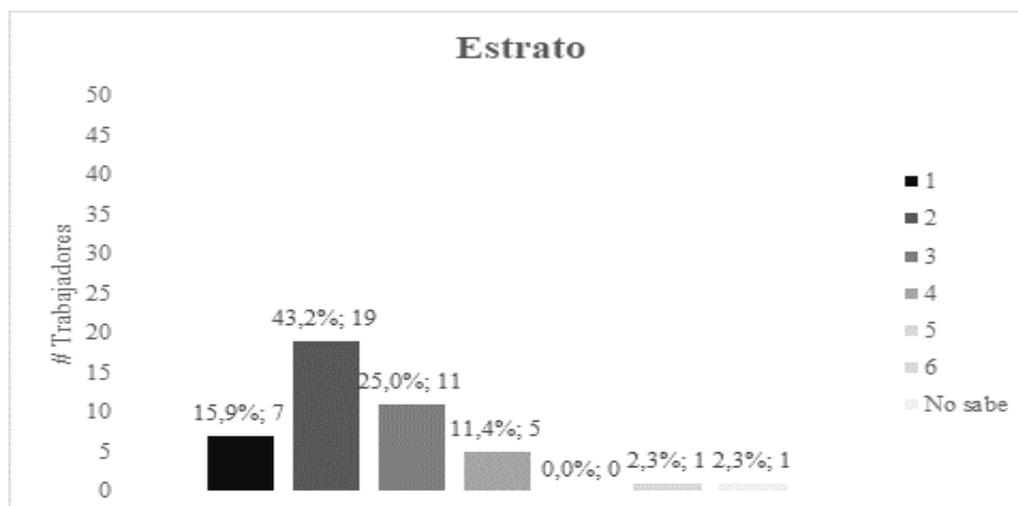


Fuente: Autoría propia

El 86,4% de la población encuestada reside en la zona urbana, mientras que el 13,6% vive en zona rural.

Gráfica 6

Distribución por Estrato

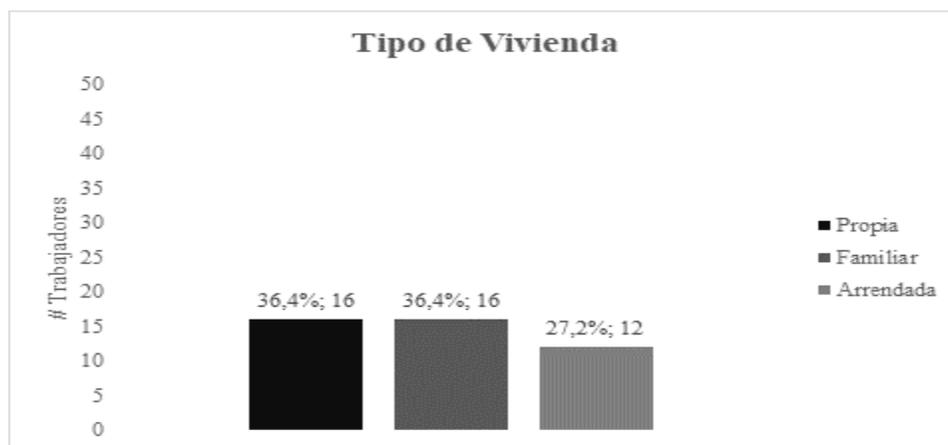


En la gráfica número 6, el estrato que predomina es el 2 con un 43,2%, seguido del estrato 3, con un 25% y en tercer lugar se encuentra el estrato 1, con un 15,9%.

El estrato 4 representa el 11,4% y se evidencia que el estrato 6, así como la respuesta No sabe corresponde cada uno al 2,3%.

Gráfica 7

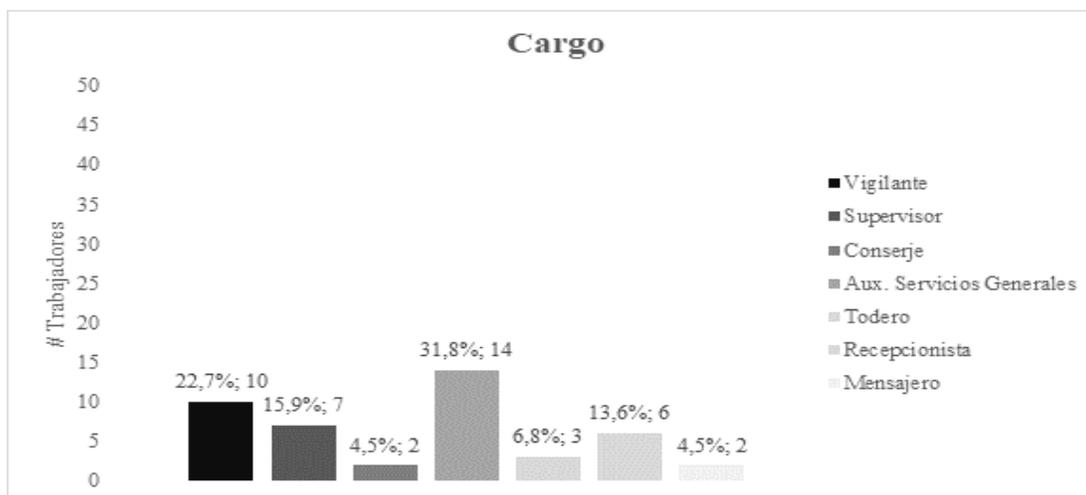
Distribución por Tipo de Vivienda



En la gráfica anterior (gráfica 7) muestra que el 36,4% de los colaboradores tienen casa propia, y con este mismo porcentaje viven en casa familiar, y el 27,3% vive en arriendo.

Gráfica 8

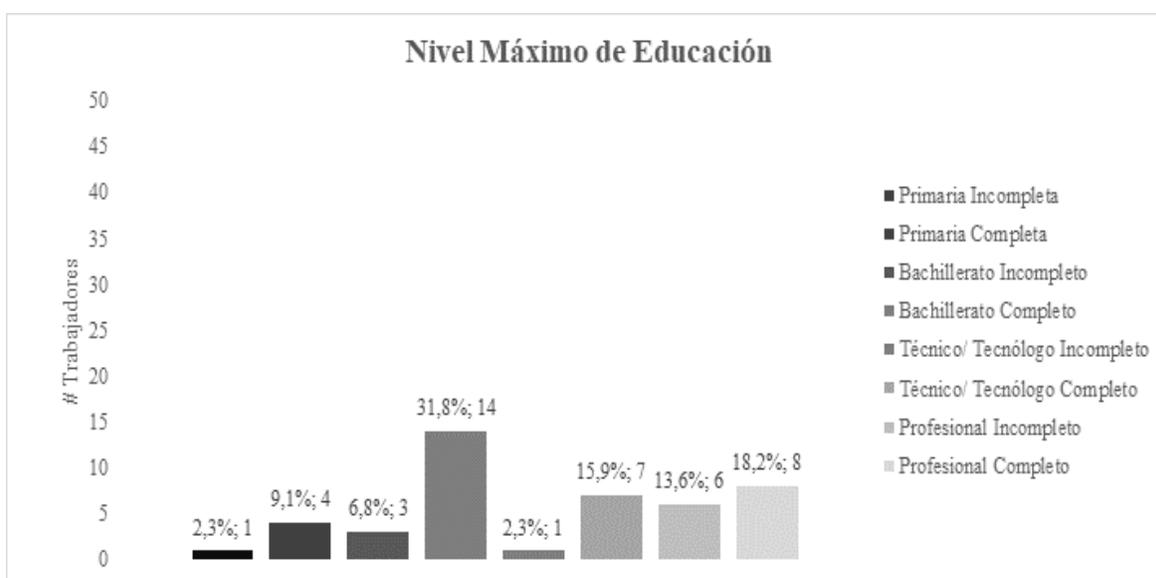
Distribución por Tipo de Cargo



La distribución por tipo de cargo está representada de la siguiente manera, el 31,8% es personal del cargo Auxiliar de Servicios Generales, el 22,7% corresponde a Vigilantes, el 15,9% se desempeña como Supervisor, el 13,6% son Recepcionistas, el 6,8% de los encuestados son Toderos y con un mismo porcentaje (4,5%) se encuentran los conserjes (2 personas) y los mensajeros (2 personas).

Gráfica 9

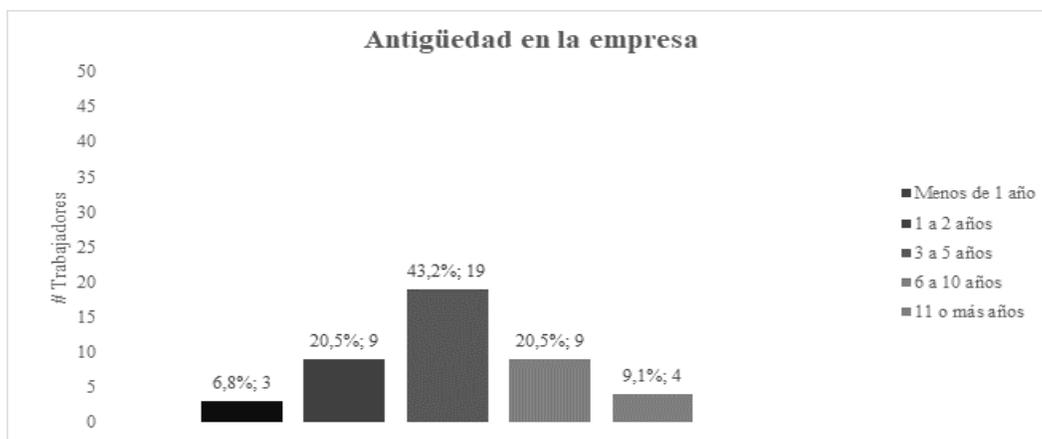
Distribución por Nivel Máximo de Educación



La gráfica número 9 muestra que el 31,8% de los participantes tienen como nivel máximo de educación el bachillerato completo, seguido del 20,5% como profesionales completos. De la población restante encuestada, el nivel educativo que predomina en orden de mayor a menor es Técnico/ Tecnólogo Completo (15,9%), profesional incompleto (13,6%), primaria completa (9,1%), Bachillerato Incompleto (6,8%), y Técnico/ Tecnólogo Incompleto y Primaria incompleta con un mismo porcentaje (2,3%).

Gráfica 10

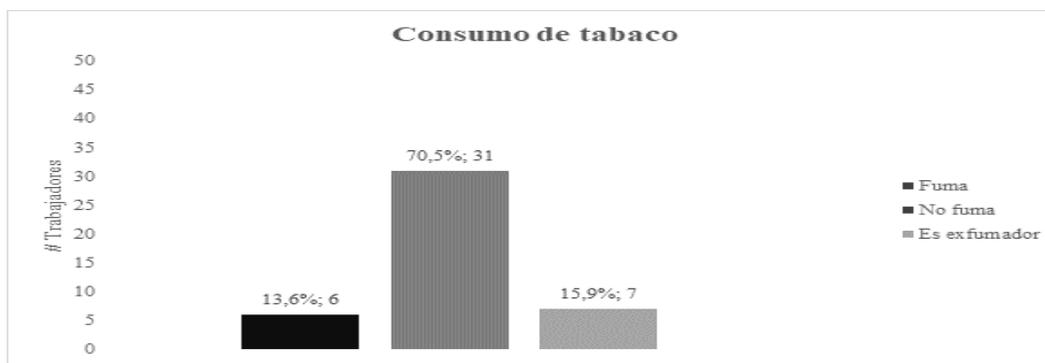
Distribución por Antigüedad en la empresa



Como se puede observar en la gráfica número 10, dentro de la muestra de trabajadores el 43,2% correspondiente a 19 personas cuenta con una antigüedad en el rango de 3 a 5 años laborando en la misma empresa, seguido de los rangos de 1 a 2 años y de 6 a 10 años con un mismo porcentaje del 20,5% correspondiente a 9 trabajadores por cada rango, un 9,1% de los participantes llevan 11 años o más dentro de la organización y un 6,8% menos de un año de antigüedad.

Gráfica 11

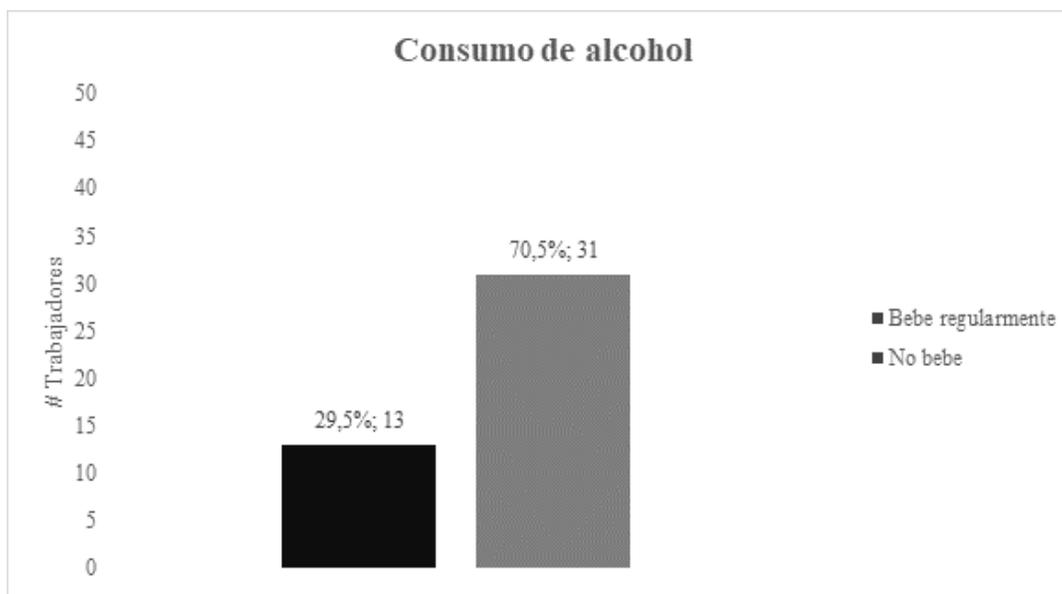
Distribución de acuerdo con el consumo de tabaco



El 70,5% de la población refirió no fumar, el 15,9% son exfumadores y el 13,6% es fumador actualmente.

Gráfica 12

Distribución de acuerdo con el consumo de alcohol



El 70,5% de la población refirieron no consumir bebidas alcohólicas, mientras que el 29.5% sí consumen.

7.2. Cuestionario para la evaluación del estrés - Tercera versión.

El Cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Para el desarrollo de esta parte de la encuesta, se utilizó como herramienta el cuestionario para la evaluación del estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial que se compone por 31 preguntas. Para esta sección de preguntas se solicitó seleccionar la frecuencia con que se los participantes han presentado los siguientes malestares desde que inició la pandemia.

7.2.1. Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés

Para facilitar la presentación de los resultados se agruparon los niveles: “Bajo” a la frecuencia

“Nunca”. Así mismo los niveles “Medio Bajo” a la frecuencia “A veces”, “Medio Alto” a la frecuencia “Casi siempre” y riesgo “Alto” a la frecuencia “Siempre”.

Tabla 5

Frecuencia de trabajadores por escala de respuesta en los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés

| | | Siempre | | Casi siempre | | A veces | | Nunca | |
|--|--|---------|-----|--------------|------|---------|------|-------|------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Síntomas fisiológicos | | | | | | | | | |
| 1 | Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular | 4 | 9,1 | 5 | 11,4 | 24 | 54,5 | 11 | 25,0 |
| 2 | Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon | 3 | 6,8 | 2 | 4,5 | 19 | 43,2 | 20 | 45,5 |
| 3 | Problemas respiratorios | 0 | 0,0 | 2 | 4,5 | 9 | 20,5 | 33 | 75,0 |
| 4 | Dolor de cabeza | 1 | 2,3 | 4 | 9,1 | 27 | 61,4 | 12 | 27,3 |
| 5 | Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche | 1 | 2,3 | 5 | 11,4 | 18 | 40,9 | 20 | 45,5 |
| 6 | Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos | 1 | 2,3 | 1 | 2,3 | 8 | 18,2 | 34 | 77,3 |
| 7 | Cambios fuertes del apetito | 1 | 2,3 | 1 | 2,3 | 15 | 34,1 | 27 | 61,4 |
| 8 | Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 4,5 | 42 | 95,5 |
| Síntomas de comportamiento social | | | | | | | | | |
| 9 | Dificultad en las relaciones familiares | 1 | 2,3 | 3 | 6,8 | 16 | 36,4 | 24 | 54,5 |
| 10 | Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades | 0 | 0,0 | 3 | 6,8 | 14 | 31,8 | 27 | 61,4 |
| 11 | Dificultad en las relaciones con otras personas | 0 | 0,0 | 1 | 2,3 | 11 | 25,0 | 32 | 72,7 |
| 12 | Sensación de aislamiento y desinterés | 1 | 2,3 | 2 | 4,5 | 13 | 29,5 | 28 | 63,6 |

| | | Siempre | | Casi siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---|----------------|----------|---------------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Síntomas intelectuales y laborales | | | | | | | | | |
| 13 | Sentimiento de sobrecarga de trabajo | 4 | 9,1 | 5 | 11,4 | 16 | 36,4 | 19 | 43,2 |
| 14 | Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes | 1 | 2,3 | 4 | 9,1 | 16 | 36,4 | 23 | 52,3 |
| 15 | Percepción de aumento en el número de accidentes de trabajo en su entorno laboral | 1 | 2,3 | 0 | 0,0 | 18 | 40,9 | 25 | 56,8 |
| 16 | Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida | 2 | 4,5 | 2 | 4,5 | 26 | 59,1 | 14 | 31,8 |
| 17 | Cansancio, tedio o desgano | 0 | 0,0 | 3 | 6,8 | 30 | 68,2 | 11 | 25,0 |
| 18 | Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad | 0 | 0,0 | 1 | 2,3 | 18 | 40,9 | 25 | 56,8 |
| 19 | Deseo de no asistir al trabajo | 2 | 4,5 | 1 | 2,3 | 15 | 34,1 | 26 | 59,1 |
| 20 | Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 38,6 | 27 | 61,4 |
| 21 | Dificultad para tomar decisiones | 0 | 0,0 | 1 | 2,3 | 20 | 45,5 | 23 | 52,3 |
| 22 | Deseo de cambiar de empleo | 5 | 11,4 | 1 | 2,3 | 20 | 45,5 | 18 | 40,9 |
| Síntomas psicoemocionales | | | | | | | | | |
| 23 | Sentimiento de soledad y miedo | 4 | 9,1 | 1 | 2,3 | 9 | 20,5 | 30 | 68,2 |
| 24 | Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos | 1 | 2,3 | 1 | 2,3 | 17 | 38,6 | 25 | 56,8 |
| 25 | Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza | 2 | 4,5 | 1 | 2,3 | 23 | 52,3 | 18 | 40,9 |
| 26 | Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios | 0 | 0,0 | 1 | 2,3 | 0 | 0,0 | 43 | 97,7 |
| 27 | Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada" | 0 | 0,0 | 1 | 2,3 | 7 | 15,9 | 36 | 81,8 |
| 28 | Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo | 1 | 2,3 | 2 | 4,5 | 25 | 56,8 | 16 | 36,4 |
| 29 | Sentimiento de que está perdiendo la razón | 0 | 0,0 | 1 | 2,3 | 3 | 6,8 | 40 | 90,9 |
| 30 | Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 31,8 | 30 | 68,2 |

| | | Siempre | | Casi siempre | | A veces | | Nunca | |
|----|--|---------|-----|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 31 | Sensación de no poder manejar los problemas de la vida | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 15 | 34,1 | 29 | 65,9 |

Los principales síntomas reveladores de la presencia de estrés como consecuencia de la pandemia del Covid-19, que reportaron los trabajadores encuestados pertenecen a la categoría de síntomas fisiológicos con una mayor frecuencia “A veces”, de los cuales, el dolor de cabeza fue el más representativo, con un 61.4%, seguido de dolores en el cuello y espalda o tensión muscular con un 54.5% en la misma frecuencia. Pero de manera general, podemos observar que en un 56,5% “Nunca” han presentado sintomatología fisiológica que pueda ser una alerta para afectación como riesgo psicosocial por estrés.

A su vez se puede apreciar que entre otras afectaciones que a veces han presentado estos trabajadores están los problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon y trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

En cuanto a los síntomas intelectuales y laborales, observamos que cansancio, tedio o desgano (68.18%), sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida (59.09%) y deseo de cambiar de empleo (45.45%), estas situaciones fueron con las que más se identificaron los trabajadores al dar una frecuencia “A veces”.

A diferencia de los síntomas fisiológicos la mayoría de los trabajadores no presentan síntomas de comportamiento social.

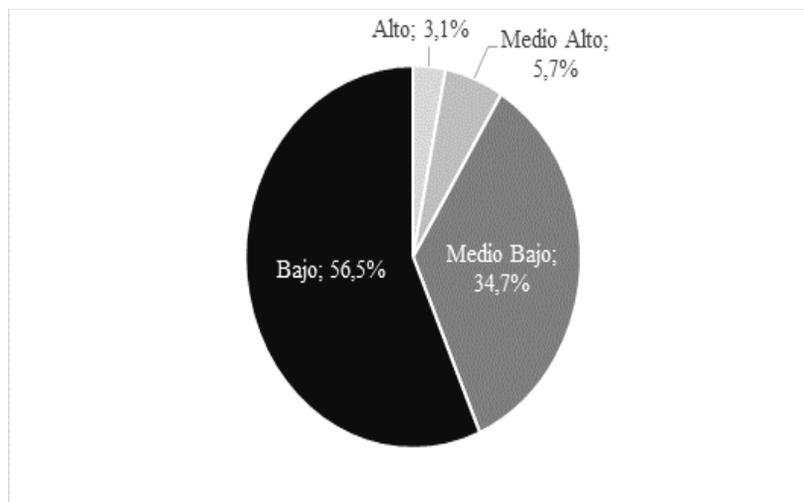
Con relación a los síntomas psicoemocionales, encontramos que el sentimiento de angustia, preocupación o tristeza (52.27%) y consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo

(56.82%), han sido las respuestas con mayor porcentaje de respuesta y una frecuencia “A veces”.

7.2.2. Nivel de estrés

Gráfica 13

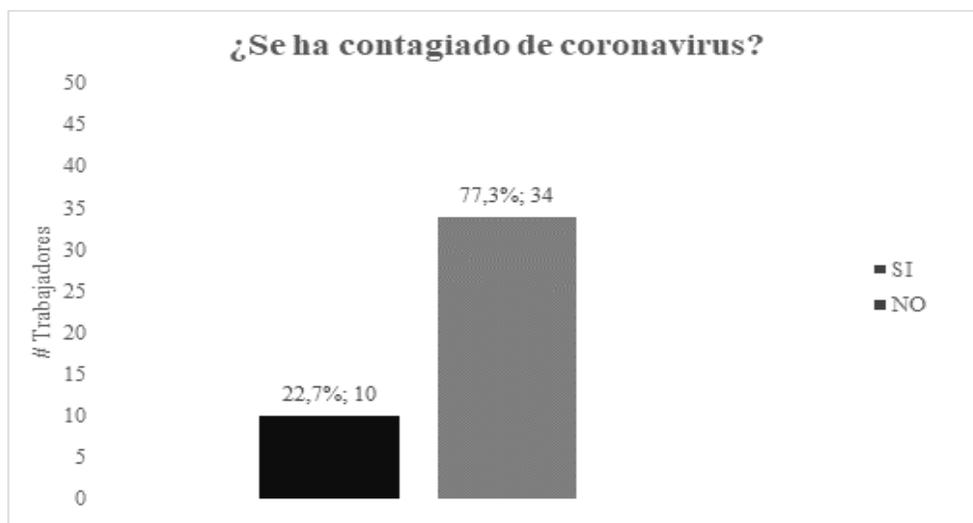
Nivel de estrés



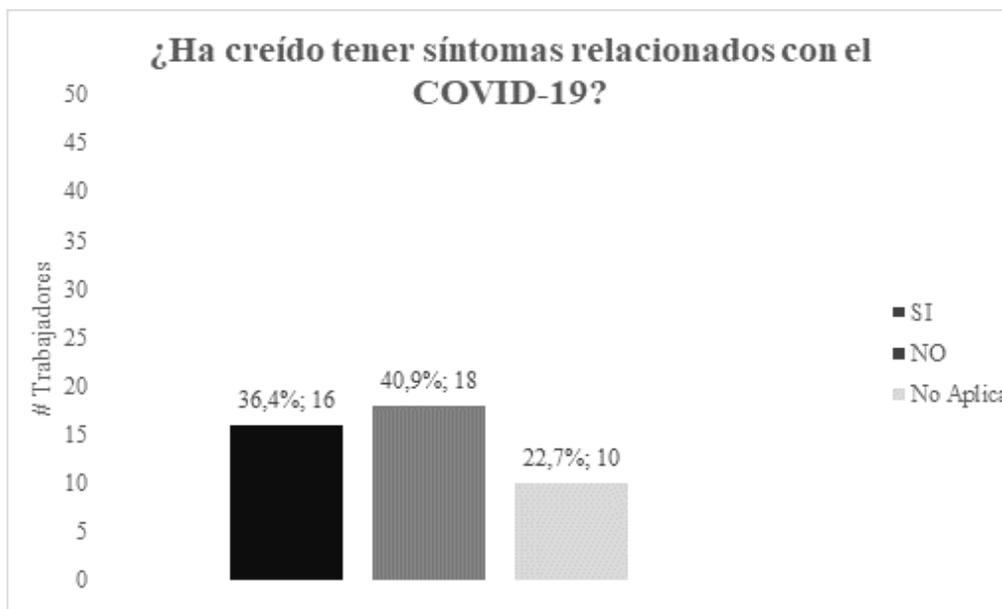
Se obtuvo que el 56,5% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel de estrés bajo, seguido de un 34,7% en nivel medio bajo, lo que indica que la situación no es alarmante, pues se debe tener en cuenta que, a mayor nivel de estrés, la persistencia y la cantidad de síntomas aumenta.

7.3. Cuestionario para la evaluación del estrés derivado de la pandemia del Covid-19

La tercera parte de la encuesta complementa la formulación de preguntas alusivas al estrés que puede ser derivado de la Covid-19. Se realizaron 3 preguntas de tipo específico, y 14 más que buscan conocer la afectación de los encuestados con relación a la pandemia.

Gráfica 14*Contagio de coronavirus en los trabajadores*

Del 100% de los encuestados, el 77.3% NO se ha contagiado de Covid-19, mientras que el 22.7% SI ha sido contagiado.

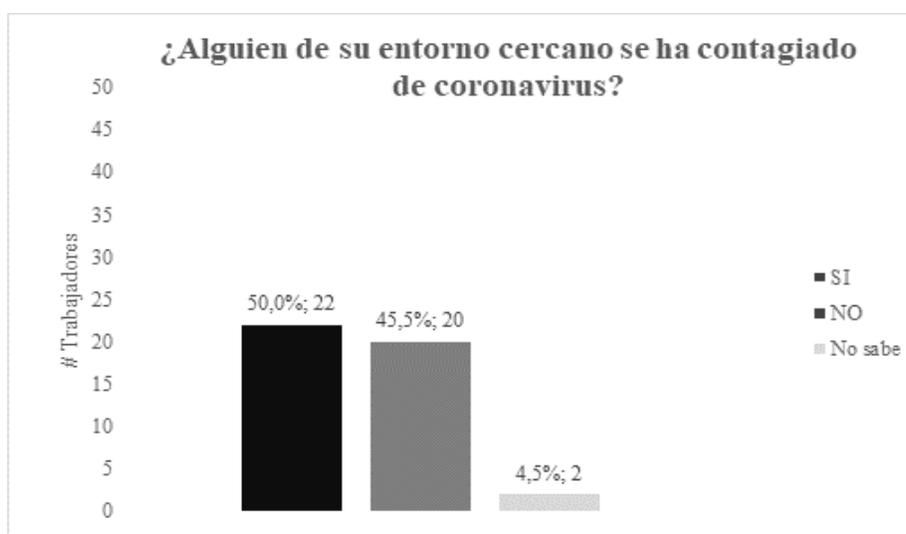
Gráfica 15*Sensación de Síntomas relacionados con el Covid-19*

Se pregunto a los encuestados, “*Si su respuesta a la pregunta anterior fue NO responda la siguiente ¿Ha creído tener síntomas relacionados con el COVID-19? De haber respondido SÍ, seleccione No Aplica*”

De acuerdo con esta gráfica, 18 personas de las 44 encuestadas, no han creído tener síntomas de Covid-19, mientras que 16 personas aluden que si han presentado algún síntoma.

Gráfica 16

Contagio de coronavirus en el entorno cercano del trabajador



A la pregunta *¿Alguien de su entorno cercano (convivientes, pareja, hijos/as, hermanos/as, padre, madre o abuelos/as) se ha contagiado de coronavirus)?*

El 50% de los encuestados manifiesta que personas de su entorno familiar cercano SI han contagiado del virus del Covid-19, mientras que el 45.5% reportan que NO han existido contagios en sus familias. Y el 4.5% no sabe.

A continuación, se presenta la interpretación de cada una de las preguntas relacionadas con la afectación de la pandemia de la Covid-19, donde se tuvo en cuenta que las respuestas también se deberían dar con respecto a la frecuencia con la que se ha sentido el malestar o perjuicio.

Tabla 6

¿Está nervioso/a ante la posibilidad de contagio?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Está nervioso/a ante la posibilidad de contagio? | 6 | 13,6 | 2 | 4,5 | 26 | 59,1 | 10 | 22,7 |

El 59.1% de los encuestados, correspondiente a 26 personas, manifestaron que “A veces” se han sentido nerviosos ante la posibilidad de contagio, seguido por la opción de “Nunca”.

Tabla 7

¿Sus ingresos económicos se han visto afectados como consecuencia del Covid-19?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Sus ingresos económicos se han visto afectados como consecuencia del COVID-19? | 7 | 15,9 | 5 | 11,4 | 17 | 38,6 | 15 | 34,1 |

Por otro lado, se evidencia que el 38.6% de los trabajadores participantes a veces han pensado que sus ingresos se han visto afectados como consecuencia puntual de la pandemia.

Tabla 8

¿Siente que su jornada laboral se ha hecho más larga?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Siente que su jornada laboral se ha hecho más larga? | 6 | 13,6 | 6 | 13,6 | 13 | 29,5 | 19 | 43,2 |

Con respecto a esta pregunta, las respuestas fueron divididas, presentando un mismo porcentaje del 13.6% para las opciones de siempre y casi siempre. Mientras que la opción a veces fue elegida por el 29.5% y el 43.2% considera que su jornada laboral no se ha hecho más larga.

Tabla 9

¿Ha tenido que trabajar más horas que el horario estipulado?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|--|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Ha tenido que trabajar más horas que el horario estipulado? | 6 | 13,6 | 5 | 11,4 | 14 | 31,8 | 19 | 43,2 |

De acuerdo con la frecuencia con que los trabajadores encuestados han tenido que trabajar más horas que las estipuladas en su horario, se evidencia que el 43.2% nunca han debido laborar más tiempo del estipulado cotidianamente.

Tabla 10

¿Siente que su carga laboral ha aumentado?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|--|---------|-----|--------------|------|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Siente que su carga laboral ha aumentado? | 4 | 9,1 | 6 | 13,6 | 15 | 34,1 | 19 | 43,2 |

Referente al aumento a la carga laboral, del total de encuestados, el 43.2% manifiestan nunca sentir que esta situación se ha presentado en esta época de pandemia, mientras que un 9.1% considera si sentir mayor carga laboral.

Tabla 11

¿Siente miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Siente miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares? | 11 | 25,0 | 2 | 4,5 | 21 | 47,7 | 10 | 22,7 |

El 47.7% de los trabajadores dicen sentir a veces miedo, angustia o impotencia ante la posibilidad de contagio propio y de sus familiares.

Tabla 12

¿Se siente debidamente protegido para trabajar con los elementos de protección personal necesarios?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Se siente debidamente protegido para trabajar con los elementos de protección personal necesarios? | 17 | 38,6 | 10 | 22,7 | 14 | 31,8 | 3 | 6,8 |

Del total de los encuestados, 17 trabajadores correspondiente al 38.6% dicen siempre sentirse debidamente protegidos con los EPPs necesarios, mientras que el 31,8% manifiesta que solo a veces es así, y solo un 3% cree nunca estar protegido.

Tabla 13

¿Ha considerado renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|-----|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Ha considerado renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia? | 1 | 2,3 | 1 | 2,3 | 7 | 15,9 | 35 | 79,5 |

Con respecto a la pregunta número 54 de la encuesta realizada, el 79,5 nunca ha considerado esta posibilidad, mientras que el 15,9% a veces a llegado a pensar renunciar con el propósito de protegerse y a si mismo a su familia.

Tabla 14

¿Siente que las medidas implementadas a nivel nacional por la contingencia han aumentado la tensión a nivel familiar con las personas con las que vive?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Siente que las medidas implementadas a nivel nacional por la contingencia (cese de clases para los niños, permanecer en el hogar, toque de queda, entre otros) ha aumentado la tensión a nivel familiar con las personas con las que vive? | 6 | 13,6 | 4 | 9,1 | 24 | 54,5 | 10 | 22,7 |

El 54.5% de los trabajadores encuestados creen que solo a veces las medidas dispuestas por los diversos entes territoriales han ocasionado que se sienta mayor tensión con y hacia los demás convivientes y un 13,6% considera que siempre durante esta época se ha manifestado esta situación como consecuencia de la pandemia.

Tabla 15

¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente? | 7 | 15,9 | 8 | 18,2 | 19 | 43,2 | 10 | 22,7 |

Para un 15.9% de los trabajadores, su sitio de trabajo es un lugar donde fácilmente podrían contagiarse del virus de la Covid-19, y como mayor porcentaje de respuesta se obtuvo que a veces (43,2%), así lo perciben.

Tabla 16

¿Se siente estresada/o al llegar a casa después de su jornada laboral?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|--|---------|-----|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Se siente estresada/o al llegar a casa después de su jornada laboral? | 3 | 6,8 | 2 | 4,5 | 24 | 54,5 | 15 | 34,1 |

Mas de la mitad de los trabajadores encuestados (54,5%), sienten a veces sentirse estresados al llegar a sus casas luego de la jornada laboral, esto producto del temor de contagio del virus Covid-19.

Tabla 17

¿Cree que las relaciones con sus compañeros de trabajo se han visto afectadas durante el tiempo de pandemia?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|--|---------|-----|--------------|-----|---------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Cree que las relaciones con sus compañeros de trabajo se han visto afectadas durante el tiempo de pandemia? | 2 | 4,5 | 1 | 2,3 | 12 | 27,3 | 29 | 65,9 |

La percepción general de los trabajadores encuestados, de acuerdo con el 65,9% nunca ha creído que se han visto afectadas las relaciones entre compañeros de trabajo por causa de la pandemia.

Tabla 18

¿Usted mantiene las recomendaciones de bioseguridad y hábitos de vida saludable, constante lavado y desinfección de manos, hidratación frecuente, pausas activas y la disminución del consumo de tabaco como medida de prevención ante el Covid-19?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|---|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Usted mantiene las recomendaciones de bioseguridad y hábitos de vida saludable, constante lavado y desinfección de manos, hidratación frecuente, pausas activas y la disminución del consumo de tabaco como medida de prevención ante el COVID-19? | 23 | 52,3 | 13 | 29,5 | 7 | 15,9 | 1 | 2,3 |

El 52.3% de los trabajadores encuestados siempre procuran cumplir con los protocolos de bioseguridad y demás disposiciones dadas como medidas de prevención ante el Covid-19, seguido del 29,5% que casi siempre los ponen en práctica en su rutina laboral.

Tabla 19

¿Implementa usted todas las medidas de precaución y cuidado al salir y regresar a su vivienda?

| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | |
|--|---------|------|--------------|------|---------|------|-------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| ¿Implementa usted todas las medidas de precaución y cuidado al salir y regresar a su vivienda? | 28 | 63,6 | 10 | 22,7 | 5 | 11,4 | 1 | 2,3 |

Del 100% de los encuestados, el 63.6% de los trabajadores implementa todas las medidas recomendadas para salir y regresar a su casa.

Objetivo 3. Proponer estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial producidos por la pandemia de la Covid-19, encontrados en los trabajadores de las empresas seleccionadas.

De acuerdo con los resultados presentados anteriormente, el equipo investigador procedió a realizar un informe gerencial llamado Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas (Ver Anexo E), a las empresas objeto de estudio, donde se da a conocer los resultados estadísticos y su interpretación, como insumo para la intervención a futuro o seguimiento del riesgo psicosocial-estrés de los trabajadores del sector de servicios de vigilancia, aseo y mantenimiento en propiedad horizontal.

Con el estudio se concluye que entendiendo que la situación actual puede generar estrés, debido a la incertidumbre ante la exposición del agente biológico del virus del Covid-19, y a pesar de que los resultados de este estudio presentan que este riesgo psicosocial-estrés no representa un riesgo alto, no quiere decir que no se requiera poner en práctica estrategias que contribuyan a su prevención e intervención.

Por lo anterior, desde el grupo investigador se propone la elaboración de una guía de implementación del programa de pausas activas, como herramienta de promoción de actividades de bienestar, con el objetivo de ofrecer orientaciones prácticas, para entender para y porque realizar estas actividades, detallando su procedimiento y orientando al trabajador para qué de manera autónoma realice diariamente, dentro de su jornada laboral, ya sea de forma individual o grupal, estas acciones.

Así mismo, teniendo en cuenta que, en Colombia, de acuerdo con el artículo 161 del CST, la jornada laboral es de máxima 8 horas diaria y en 48 horas semanales, y dependiendo del trabajo, que para la población objeto de estudio realizan tareas repetitivas, es necesario que se lleven a cabo ejercicios de estiramiento y acondicionamiento para activarse en su labor e igualmente recuperar la energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades ocupacionales.

El calentamiento y estiramiento como parte de las actividades de las pausas activas no sustituyen la actividad física regular, la cual se recomienda realizar adicionalmente, ya que esto ayuda a la disminución de las probabilidades de aparición de enfermedades crónicas como: hipertensión, diabetes, dislipidemia, enfermedad pulmonar obstructiva crónica, obesidad, osteoporosis y gran número de enfermedades, producto algunas veces de hábitos inadecuados adquiridos en el transcurso de la vida.

Al momento de realizar una pausa activa se debe tener en cuenta:

- Mantener una postura adecuada durante los ejercicios
- Mantener la respiración rítmica, suave y lenta
- Sostener o contar 7 segundos durante cada ejercicio
- Repetir cada ejercicio de 3 a 5 veces de forma bilateral cuando se requiera

De esta manera, se proporcionó como herramienta para uso de capacitación para las empresas, la presentación de socialización utilizada en la reunión con los representantes de las empresas, donde se describe que son los riesgos psicosociales, y específicamente que es el estrés. De igual manera se desarrolló un documento editable para la implementación de un programa de pausas activas para ser incorporado a su sistema de seguridad y salud en el trabajo (Ver Anexo F), junto con una planilla para registro y seguimiento de la realización de las pausas activas. (Ver Anexo G).

Y finalmente se elaboró una cartilla práctica de intervención de los riesgos psicosociales-estrés, relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19 (Anexo H), que puede ser distribuida a todos los trabajadores, o por puesto de trabajo, con el fin de que se cuente con estas herramientas; ya que se propone que por medio de la ejecución de pausas activas se prevenga, evite y maneje este riesgo psicosocial dentro de las organizaciones.

8. Análisis financiero

Para la realización del trabajo de investigación del Análisis de los riesgos psicosociales asociados a la pandemia en trabajadores de empresas colombianas, los recursos presupuestados y destinados para la planeación y ejecución del proyecto se relacionan a continuación.

Tabla 20

Costos del proyecto

| Materiales | Valor |
|----------------------------------|---------------------|
| Papelería (Resma de papel) | \$ 24.000 |
| Horas computador | \$ 600.000 |
| Transporte | \$ 50.000 |
| Impresiones y fotocopias | \$ 84.000 |
| Servicios Públicos | Valor |
| Energía | \$ 23.500 |
| Telefonía fija | \$ 17.000 |
| Internet | \$ 80.000 |
| Otros | Valor |
| Celular (Min y datos) | \$ 40.000 |
| Recurso Humano Consultoría | \$ 2.000.000 |
| Total Costos del Proyecto | \$ 2.918.500 |

En la tabla número 17 se observan los costos netos del proyecto donde se tienen en cuenta rubros tales como materiales, servicios públicos, imprevistos y otros que fueron necesarios para el desarrollo de la investigación.

Tabla 21

Costos de la intervención

| ACTIVIDAD | VALOR |
|-------------------------------------|---------------------|
| Elaboración cartillas | \$ 250.000 |
| Capacitaciones | \$ 350.000 |
| Carteleras o afiches informativos | \$ 100.000 |
| Auditorias | \$ 2.500.000 |
| Presentación de informe | \$ 150.000 |
| Total Costos de Intervención | \$ 3.350.000 |

En la tabla se presenta un presupuesto estimado para la intervención del factor de riesgo psicosocial - estrés, derivado de la pandemia, donde de acuerdo con las sugerencias dadas a la alta dirección de las empresas objeto de estudio, y teniendo en cuenta los resultados del análisis donde se presenta un riesgo bajo, se pueda prevenir y evitar la afectación de los trabajadores.

9. Conclusiones

El desarrollo de la investigación nos permitió evidenciar la afectación que la Covid-19 ha generado en el trabajo, provocando una profunda crisis que ha puesto en alto riesgo a empresarios y empleados. De acuerdo con los resultados de la encuesta, más la información suministrada por las empresas objeto de estudio, se han evidenciado pérdidas producidas por el confinamiento, reflejadas en el ausentismo de los trabajadores a razón del contagio o el de algún miembro de su familia; por esta razón, se hace necesario continuar con la adaptación del nuevo escenario que ha dejado la Covid-19, en cuanto al cumplimiento de las distintas medidas sanitarias como distanciamiento físico, higiene de espacios, uso de elementos de protección.

Adicionalmente, este trabajo de investigación permitió conocer que los trabajadores en medio de la pandemia se han visto afectados en el riesgo psicológico, incrementado por la Covid-19; teniendo en cuenta que el grupo de trabajadores que fueron estudiados no han suspendido sus actividades laborales al estar dentro de las excepciones de movilidad, observando un aumento en los niveles de estrés debido a la adopción e implementación de protocolos de bioseguridad que los obliga a incrementar los procesos de limpieza y controles de vigilancia, así mismo la incertidumbre derivada por las cuarentenas, casos positivos que han arrojado enfermos y muertos, aspectos que ayudan en la afectación de este riesgo psicosocial.

Se puede determinar que la situación de riesgo psicosocial asociado al estrés, derivada de la pandemia del Covid-19, demanda un aumento de la concentración y atención por parte de los trabajadores en el desarrollo de sus labores por las preocupaciones de un riesgo de contagio en ellos o sus familiares, y una sobrecarga de responsabilidad al ser ellos

quienes, en muchos casos, son los encargados de orientar a otras personas (residentes) para que cumplan con las medidas de seguridad adoptadas.

El tiempo ocupado en los desplazamientos para asistir al lugar de trabajo está condicionado por el medio de transporte utilizado, lo que causa niveles de estrés altos en los trabajadores que suman a su bienestar y a la disposición frente a las situaciones diarias. De esta manera este aspecto define la cantidad y calidad de tiempo que el trabajador destina para la realización de actividades personales y la comunicación con los allegados.

Los resultados obtenidos muestran que, a pesar de no estar en un nivel de riesgo alto, si dejan ver que el factor psicosocial relacionado con el estrés por la afectación de la Covid-19 ha sido aquejado y más por la dinámica global que desde hace más de un año y aun actualmente, ha generado significativamente desequilibrios económicos, sociales y laborales, resaltando las desigualdades sociales que intervienen en el deterioro de las condiciones de bienestar y salud laboral.

Con el fin de intervenir el riesgo psicosocial relacionado con el estrés derivado por la pandemia, la presente investigación pretende que las empresas objeto de estudio continúen aplicando instrumentos de medición con la finalidad de obtener resultados periódicos durante el tiempo se siga presentando esta emergencia sanitaria, pues al ser un sector que debe continuar con la prestación del servicio de manera presencial, no está exento de sufrir contagios, ni tampoco garantizar que las medidas de control sean efectivas para la seguridad de sus empleados.

10. Recomendaciones

Se debe garantizar los tiempos de descanso de los trabajadores dentro de la jornada laboral como toma de onces y espacios de almuerzo, donde se cumplan con todos los protocolos de bioseguridad; además de incentivar las pausas activas, con lo cual se contribuirá a la reducción de los niveles de stress y se propiciara el auto cuidado tan importante en estas épocas.

Es necesario aumentar los procesos de formación del personal, con el temario normal y correspondiente a las actividades laborales de los trabajadores, incluyendo todo lo concerniente a los riesgos psicosociales, los protocolos de bioseguridad, y el cómo afrontar la presencia del virus al interior de casa y el manejo de un infectado con Covid-19 abordando también temas de vacunación.

Se recomienda realizar con más frecuencia evaluaciones de posibles riesgos psicosociales relacionados con el estrés, que sirvan de insumo para el diseño de programas eficaces y que ayuden a los trabadores en la adaptación de estas situaciones cambiantes como el manejo de la incertidumbre, la ansiedad o el estado mental que interfiere en su desempeño laboral y por ende en las relaciones familiares.

Se propone adoptar medidas como aumentar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, de manera que las horas de trabajo y las licencias se organicen para permitir que los trabajadores cumplan con el número creciente de deberes y responsabilidades personales.

Como medida mitigadora del contagio del virus del Covid-19 y del aumento del ausentismo por enfermedad, se sugiere permitir que los trabajadores utilicen las vacaciones anuales y acumuladas (en la medida de lo posible).

Considerar la posibilidad de prestar apoyo financiero, gestionando con las cajas de compensación o cooperativas a las que se encuentren adscritas las empresas participantes de la

investigación, puedan proporcionar créditos por libranza para subsanar los problemas de tipo económico derivados de la emergencia de la Covid-19.

Establecer canales de comunicación que sirvan de medio para que los trabajadores puedan expresar las preocupaciones y temores a los que se pueden ver enfrentados a diario por una situación nunca vivida y donde puedan aclarar sus dudas con relación a los riesgos para su salud y bienestar.

11. Referencias

- Adriana, C.-R. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Arana, R. & Guerrero, I. (2013). Movimiento obrero y protesta social en Colombia. 1920-1950. *Historia Caribe*, 8(22), 167-193.
- Arteaga, Á. M. B., Ossa, B. E. C., Público, C., & Rincón, N. K. A. (s. f.). El Teletrabajo y su Incidencia en los Riesgos Laborales a propósito de la Ley 1562 DE 2012. 39.
- AA.VV. (2020). *El empleo en la era digital: Cómo cambiará nuestro trabajo tras el COVID-19*. Editorial Almuzara.
- Blanco-Donoso, L. M., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, J., Gálvez-Herrer, M., & Moreno-Jiménez, B. (2020). Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-19: From the identification of these risks to immediate action. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100003.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100003>
- Campo-Arias, A., Pedrozo-Cortés, M. J., & Pedrozo-Pupo, J. C. (2020). Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19: Una exploración del desempeño psicométrico en línea. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.05.005>
- Colombia. *Leyes y Decretos*. Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá D.C.: Presidencia de la República, 1984.
- Colombia. *Resoluciones y Sentencias*. Resolución 2646 de 2008. Por la cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 3 de la Resolución 3246 del 3 de agosto de 2018. Bogotá D.C.: Ministerio de Protección Social, 2008

Colombia. Leyes y Decretos. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo, 2016 actualizada.

Díaz DL. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública* 2011; 2(1): 80-84

Dosil Santamaría, M., Ozamiz-Etxebarria, N., Redondo Rodríguez, I., Jaureguizar Alboniga-Mayor, J., & Picaza Gorrotxategi, M. (2020). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>

Dubey, S., Biswas, P., Ghosh, R., Chatterjee, S., Dubey, M. J., Chatterjee, S., Lahiri, D., & Lavie, C. J. (2020). Psychosocial impact of COVID-19. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(5), 779-788. <https://doi.org/10.1016/j.dsx.2020.05.035>

García, F., Gimeno, D., Benacha, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berrac, A., & Devesa, J. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Barcelona, España: Universidad Pompeu Fabra, 2001

Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

International Labour Office. (2015). Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Guía práctica para inspectores del trabajo. OIT. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/487214.pdf>

It's back—An outbreak in Beijing of covid-19 is causing alarm | China | *The Economist*. (s. f.). Recuperado 21 de septiembre de 2020, de

<https://www.economist.com/china/2020/06/18/an-outbreak-in-beijing-of-covid-19-is-causing-alarm>

Jaramillo, A. F., & Bustamante, F. A. R. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-6.

Jensen, P. A., & Voordt, T. van der. (2016). *Facilities Management and Corporate Real Estate Management as Value Drivers: How to Manage and Measure Adding Value*. Routledge.

Kelliher, C., & Richardson, J. (2018). *Work, Working and Work Relationships in a Changing World*. Routledge.

Laloux, F. (2016). *Reinventar las organizaciones*. Arpa.

Ministerio de Protección Social. *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C.: Color Laura, 2007

Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Occupational Stress, Anxiety and Fear of COVID-19 in Colombian Physicians.*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Moreno, G. A. (2008). De la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. 1, 16.

Mosquera, I. M. (s. f.). *RIESGO PSICOSOCIAL, EN TRABAJADORES DE LA SALUD*. 109.

OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986.

OIT. *Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; 1998.

Olmedo, S. (2016). *Detox emocional: Cómo sacar de tu vida lo que te impide ser feliz*. Grupo Planeta Spain.

- Palacio-Ortiz, J. D., Londoño-Herrera, J. P., Nanclares-Márquez, A., Robledo-Rengifo, P., & Quintero-Cadavid, C. P. (2020). Trastornos psiquiátricos en los niños y adolescentes en tiempo de la pandemia por COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.05.006>
- Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? (s. f.). OECD. Recuperado 5 de septiembre de 2020, de
<http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- Rojas, M. Factores psicosociales en el trabajo oit 1984_IAFJSR. Maracay, Venezuela: Instituto Academia de Formación Jurídica Simón Rodríguez, 2017. Disponible en:
<https://es.slideshare.net/rojasmaury/factorespsicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr>
- Siegrist, J. (2007). Psychosocialfactors and stress. En G. Fink (Ed.), *Stress Consequences mental, Neuropsychological and socioeconomic*. San Diego: Academic Press.
- Tascón, F. A., & Rincon, M. P. B. (s. f.). Identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral y la salud de los colaboradores en la empresa electroingeniería. 66.
- Tiempo, C. E. E. (2020, septiembre 19). El mundo mira con preocupación el rebrote de covid-19 en Europa. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/salud/coronavirus-europa-en-alerta-por-rebrotos-de-covid-19-538783>
- Vega, R. (2002). *Gente muy rebelde: protesta popular y modernización capitalista en Colombia (1909-1929) (Volumen 1)*. Bogotá: Ediciones Pensamiento Crítico.
- Vrljicak, I. M. (2015). *Estrés, Gerencia y Subjetividad*. Editorial Dunken.
<https://books.google.com.co/books?id=XmGXBgAAQBAJ>

Vulnerable: The Law, Policy and Ethics of COVID-19—Google Libros. (s. f.). Recuperado 21 de septiembre de 2020, de

[https://books.google.com.co/books?id=m5TDwAAQBAJ&pg=PT284&dq=\(Angus+Reid+Institute,+2020\).&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5h5XBzPrrAhWirVkKHewtAUoQ6AEwAHoECAUQA#v=onepage&q=\(Angus%20Reid%20Institute%2C%202020\).&f=false](https://books.google.com.co/books?id=m5TDwAAQBAJ&pg=PT284&dq=(Angus+Reid+Institute,+2020).&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5h5XBzPrrAhWirVkKHewtAUoQ6AEwAHoECAUQA#v=onepage&q=(Angus%20Reid%20Institute%2C%202020).&f=false)

World Health Organization. (2010). Regional Office for Europe. Enterprise for health.

Recuperado el 17 de septiembre de 2010, de A case of study from Lower Saxony, Germany, Denmark:

http://www.who.int/occupational_health/publications/eureenterprise2/en/index.html

12. Anexos

Anexo A. Consentimiento informado para la evaluación de Riesgos Psicosociales**En cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1090 de 2006**

FECHA _____

CARGO _____

DEPENDENCIA _____

Yo _____ en forma voluntaria consiento a que el grupo de investigación de la Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo me realice la entrevista de Riesgos Psicosociales, por medio del diligenciamiento del formulario de Google Forms. Declaro que fui informado del alcance, objetivos, metodología y entrevista a utilizar y resultados, que mis dudas fueron aclaradas y que mi participación en dicho proceso de evaluación es voluntaria.

Entiendo que:

La investigación de los Riesgos Psicosociales tiene como fin fundamental hacer la identificación de los riesgos a los que nos encontramos expuestos en la organización, derivados de la pandemia del Covid-19, y que la información aquí recopilada es netamente para fines académicos.

La información individual que se derive de dicho estudio hará parte del secreto profesional de los involucrados y que solo se revelara con consentimiento informado del trabajador:

_____ salvo que la vida e integridad de este estén en juego.

El estudio se desarrollará dando cumplimiento a la normatividad aplicable vigente.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____

C.C _____

Firma: _____

Anexo B. Presentación del Riesgo Psicosocial

Anexo C. Acta de reunión Socialización alcance trabajo de grado “Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas”

| ACTA DE REUNION No. 01/2021 | | |
|---|---------------------|-----------|
| Tema: SOCIALIZACION ALCANCE TRABAJO DE GRADO “ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS EN PANDEMIA EN TRABAJADORES DE | | |
| Fecha de la reunión: 09 de marzo de 2021 | | |
| Lugar de la reunión: VIRTUAL por ZOOM | | |
| ASISTENTES | REGISTRO ASISTENCIA | |
| | ASISTE | NO ASISTE |
| TE ADMINISTRAMOS S.A.S. | X | |
| ALERTA SEGURIDAD PRIVADA LTDA | X | |
| JIMMY MENDEZ | X | |
| ELIANA HERRERA | X | |
| <p>Desarrollo de la reunión:</p> <p>Siendo las 10:00 am del día 9 de marzo de 2021, se reúnen previa invitación, los funcionarios delegados por parte de las dos empresas objeto de estudio. Por parte de la empresa TE ADMINISTRAMOS S.A.S., el señor Wilmar González Gerente de Operaciones, y por parte de Alerta Seguridad Privada Ltda., la señora Yacqueline Jiménez, Directora de Operaciones; junto con el grupo de trabajo conformado por los estudiantes de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, Eliana Herrera y Jimmy Méndez.</p> <p>Durante la reunión se dio a conocer el alcance que tiene el proyecto por medio de una presentación digital y se acordó con los delegados, escalar al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el formato del consentimiento informado (Anexo 1), para darlo a conocer a los trabajadores, donde queda explícito que la información solicitada por medio de la encuesta, es de carácter netamente informativo para el desarrollo del trabajo de grado y el análisis de los resultados servirá como insumo para la elaboración de este trabajo de investigación.</p> <p>Se acuerda allegar por intermedio de los participantes de esta reunión, el link de acceso a la encuesta que se hará por medio de la herramienta Google Forms, para que ellos la compartan con el personal operativo tanto de vigilancia y recepciones, como el personal de servicios generales y mantenimientos, que desarrollan su labor específicamente en propiedad horizontal. Se pacta que la fecha de realización de la encuesta va del 15 de marzo al 29 de marzo; previa socialización con el personal a participar, esto por medio de una breve explicación para el diligenciamiento de la encuesta, la cual se hará de manera anónima.</p> <p>Para finalizar la reunión, se informa a los delegados de las empresas, que finalizado todo el proyecto; se les hará entrega de un informe final global de los resultados y como insumo se dejara el material que se empleó para la presentación de la propuesta y una cartilla con información útil para contrarrestar el riesgo psicosocial – estrés.</p> | | |

Cont. 2 acta de reunión No. 01/2021

Siendo las 10:48 am del día 09 del mes de marzo del año 2021; se da por terminada la reunión y para constancia firman los asistentes.

(Para las firmas, se acuerda enviar vía correo electrónico para firma digital)

| | |
|-------------------------------|--|
| TE ADMINISTRAMOS S.A.S. | |
| ALERTA SEGURIDAD PRIVADA LTDA | |
| JIMMY MENDEZ | |
| ELIANA HERRERA | |

**Anexo D. Encuesta para el análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en
trabajadores de empresas colombianas**

La investigación de los Riesgos Psicosociales tiene como fin fundamental hacer la identificación de los riesgos a los que nos encontramos expuestos en la organización, derivados de la pandemia del Covid-19, y la información aquí recopilada es netamente para fines académicos.

***Obligatorio**

Selecciona la opción que corresponda.

1. Doy mi consentimiento de forma voluntaria para que el grupo de investigación de la Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo me realice la encuesta de Riesgos Psicosociales. Declaro que fui informado del alcance, objetivos, metodología y encuesta a utilizar y resultados, que mis dudas fueron aclaradas y que mi participación en dicho proceso de evaluación es voluntaria. Lo anterior, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y de conformidad con lo señalado en el Decreto 1377 de 2013. *

SI

NO

2. GENERO*

- Masculino
- Femenino
- Prefiere no responder

3. EDAD*

- 18-25 Años
- 26- 35 Años
- 36- 45 Años
- 46- 60 Años
- >60 Años

4. ESTADO CIVIL*

- Soltero
- Casado
- Unión Libre
- Divorciado o Separado
- Viudo

5. ZONA*

- Urbana
- Rural

6. ESTRATO*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- No sabe

7. TIPO DE VIVIENDA*

- Propia
- Familiar
- Arrendada

8. CARGO*

- Vigilante
- Supervisor
- Conserje
- Auxiliar de Servicios Generales
- Toderro
- Recepcionista
- Mensajero

9. NIVEL MAXIMO DE ESTUDIO*

- Ninguno
- Primaria Incompleta
- Primaria Completa
- Bachillerato Incompleto
- Bachillerato Completo
- Técnico/ Tecnólogo Incompleto
- Técnico/ Tecnólogo Completo
- Profesional Incompleto
- Profesional Completo

10. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA*

- Menos de 1 año
- 1 a 2 años
- 3 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 o más años

11. ESCOJA UNA DE LAS SIGUIENTES OPCIONES "Consumo de Tabaco" *

- Fuma
- No fuma
- Es exfumador

12. ESCOJA UNA DE LAS SIGUIENTES OPCIONES "Consumo de Alcohol" *

 Bebe regularmente

 No bebe

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS DERIVADO DE LA PANDEMIA
DEL COVID-19

Seleccione a continuación, la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares desde que inicio la pandemia

| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|-----|--|---------|--------------|---------|-------|
| 13. | Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular | | | | |
| 14. | Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon | | | | |
| 15. | Problemas respiratorios | | | | |
| 16. | Dolor de cabeza | | | | |
| 17. | Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche | | | | |
| 18. | Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos | | | | |
| 19. | Cambios fuertes del apetito | | | | |
| 20. | Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez). | | | | |
| 21. | Dificultad en las relaciones familiares | | | | |
| 22. | Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades | | | | |
| 23. | Dificultad en las relaciones con otras personas | | | | |
| 24. | Sensación de aislamiento y desinterés | | | | |
| 25. | Sentimiento de sobrecarga de trabajo | | | | |
| 26. | Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes | | | | |
| 27. | Percepción de aumento en el número de accidentes de trabajo en su entorno laboral | | | | |
| 28. | Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida | | | | |
| 29. | Cansancio, tedio o desgano | | | | |
| 30. | Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad | | | | |
| 31. | Deseo de no asistir al trabajo | | | | |
| 32. | Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace | | | | |
| 33. | Dificultad para tomar decisiones | | | | |

| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|-----|--|---------|--------------|---------|-------|
| 34. | Deseo de cambiar de empleo | | | | |
| 35. | Sentimiento de soledad y miedo | | | | |
| 36. | Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos | | | | |
| 37. | Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza | | | | |
| 38. | Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios | | | | |
| 39. | Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada" | | | | |
| 40. | Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo | | | | |
| 41. | Sentimiento de que está perdiendo la razón | | | | |
| 42. | Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad | | | | |
| 43. | Sensación de no poder manejar los problemas de la vida | | | | |

44. ¿Se ha contagiado de coronavirus? *

- SI
- NO

45. Si su respuesta a la pregunta anterior fue NO responda la siguiente ¿Ha creído tener síntomas relacionados con el COVID-19? De haber respondido SI, seleccione No Aplica*

- SI
- NO
- No Aplica

46. ¿Alguien de su entorno cercano (convivientes, pareja, hijos/as, hermanos/as, padre, madre o abuelos/as) se ha contagiado de coronavirus)? *

- SI
- NO
- No sabe

| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|-----|---|---------|--------------|---------|-------|
| 47. | ¿Está nervioso/a ante la posibilidad de contagio? | | | | |
| 48. | ¿Sus ingresos económicos se han visto afectados como consecuencia del COVID-19? | | | | |
| 49. | ¿Siente que su jornada laboral se ha hecho más larga? | | | | |
| 50. | ¿Ha tenido que trabajar más horas que el horario estipulado? | | | | |
| 51. | ¿Siente que su carga laboral se ha aumentado? | | | | |
| 52. | ¿Siente miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares? | | | | |
| 53. | ¿Se siente debidamente protegido para trabajar con los elementos de protección personal necesarios? | | | | |
| 54. | ¿Ha considerado renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia? | | | | |
| 55. | ¿Siente que las medidas implementadas a nivel nacional por la contingencia (cese de clases para los niños, permanecer en el hogar, toque de queda, entre otros) ha aumentado la tensión a nivel familiar con las personas con las que vive? | | | | |
| 56. | ¿Considera que su sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagiarse fácilmente? | | | | |
| 57. | ¿Se siente estresada/o al llegar a casa después de su jornada laboral? | | | | |
| 58. | ¿Cree que las relaciones con sus compañeros de trabajo se han visto afectadas durante el tiempo de pandemia? | | | | |
| 59. | ¿Usted mantiene las recomendaciones de bioseguridad y hábitos de vida saludable, constante lavado y desinfección de manos, hidratación frecuente, pausas activas y la disminución del consumo de tabaco como medida de prevención ante el COVID-19? | | | | |
| 60. | ¿Implementa usted todas las medidas de precaución y cuidado al salir y regresar a su vivienda? | | | | |

Gracias por su colaboración.

**Anexo E. Informe Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en
trabajadores de empresas colombianas**

Anexo F. Programa de Pausas Activas

Anexo G. Registro de asistencia – Pausas Activas

**Anexo H. Cartilla practica de intervención de los riesgos psicosociales-estrés, relacionados
con el trabajo durante la pandemia de Covid-19**